Die Rechtsstellung der Arbeitgeberverbände nach ihren Satzungen

*

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität

zu Marburg

vorgelegt von

Hans-Adalbert Sammet

Gerichtsassessor aus Limburg an der Lahn

Marburg 1934

Buchdruckerei und Verlagsanstalt H. Chr. Sommer, Bad Ems

Als Dissertation von der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 4. Mai 1933.

1. Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer

2. " : Geh. Justizrat Professor Dr. Manigk

Inhalt.

Verzeichnis der benutzten Schriften.

A. Lehr- und Erläuterungsbücher.

Anschütz: Die Verfassung des Deutschen Reiches. 12. Auflage 1930.

Enneccerus-Kipp-Wolff: Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. Bd. I 1. Abt. Marburg 1926.

Giese: Die Reichsverfassung. 7. Auflage 1926.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts. 3.—5. Auflage Mannheim/Berlin/Leipzig.

Jakobi: Grundlehren des Arbeitsrechts. 1927.

Kaskel: Arbeitsrecht. 3. Auflage 1928.

Koenige: Kommentar zum Gesetz über die privaten Versicherungsunternehmen. 3. Auflage.

Planck: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. I. Allgemeiner Teil. 4. Auflage 1913.

RGRKomm.: Das Bürgerliche Gesetzbuch, erläutert von Reichsgerichtsräten. 6. Auflage 1928.

Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts. Jena 1927.

Staudinger: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. München/Berlin/Leipzig. Bd. I. Allgemeiner Teil. 9. Auflage.

Stein-Jonas: Die Zivilprozeßordnung für das Deutsche Reich. 14. Auflage. Tübungen 1928.

Sydow-Busch: Die Zivilprozeßordnung. Berlin/Leipzig. 18. Auflage 1925.

B. Abhandlungen.

Braun: Die Konzentration der Berufsvereine der deutschen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre rechtliche Bedeutung. 1922.

Gerber: Gutachten über die Frage der gewollten Tarifunfähigkeit von Arbeitgeberorganisationen. Hamburg 1926.

Groh: Abhandlungen zum Koalitionsrecht. 3. Heft 1923.

Kandeler: Die Stellung der Berufsverbände im öffentlichen Recht. Berlin 1927.

Kaskel: Koalitionen und Koalitionskampfmittel. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge Berlin 1925.

Leibrock: Geschichte, Organisation und Aufgabe der Arbeitgeberverbände. Berlin 1922.

Pick-Weigert: Die Praxis des Arbeitsrechts. 2. Auflage 1928.

Tänzler: Die deutschen Arbeitgeberverbände, 1904—1929. Ein Beitrag zur Geschichte der deutschen Arbeitgeberbewegung.

von Ungern-Sternberg: Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen und ihre arbeitsrechtliche Bedeutung. Berlin 1931.

C. Zeitschriften.

„Die Arbeit". Zeitschrift für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde, herausgegeben von Leipart.

Arbeitsrechtliche Beilage zu den Mitteilungen der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände. Berlin.

Juristische Wochenschrift.

Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfA), herausgegeben von Dersch, Kaskel, Sitzler und Syrup.

Das Schlichtungswesen. Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht.

Verhandlungen des 34. Deutschen Juristentages. 1926.

Verhandlungen des Reichstags. 3. Wahlperiode. Bd. 414. Anlage zu den Stenogramm-Berichten. Berlin 1927.

D. Entscheidungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (RGZ).

Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen (RGSt).

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts (RAG-Entsch.).

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Bensh. Samml.).

Die Rechtsprechung in Arbeitssachen (Arb.-Rspr.).

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben von der Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (Samml. VDA).

Satzungen.

A. Fachliche Arbeitgeberverbände.

I. Reichsverbände.

1. Gesamtverband deutscher Metallindustrieller,
2. Verband des Zentralheizungsindustrie,
3. Deutscher Brauerbund,
4. Deutscher Arbeitgeberbund der Schokoladen- und Zuckerwaren-Industrie,
5. Reichsverband des deutschen Tiefbaugewerbes,
6. Beton- und Tiefbauarbeitgeberverband für Deutschland,
7. Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie,
8. Verband der Kaliindustrie,
9. Arbeitgeberverband für den Braunkohlenbergbau,
10. Reichsverein der Kalksandsteinfabriken,
11. Bund der deutschen Betonwerke,
12. Verband der deutschen Kachelofenfabrikanten,
13. Arbeitgeberverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes,
14. Reichsverband der deutschen Fahrzeug- und Karosserie-Industrie,
15. Arbeitgeberverband der deutschen Stock-, Peitschen- und verwandten Industrien,
16. Arbeitgeberverband der deutschen Woll- und Haarhutindustrie,
17. Arbeitgeberverband der deutschen Blumen-, Blätter- und Federfabriken,
18. Deutscher Hausschuhfabrikanten-Verband,
19. Zentralverband deutscher Kartonagen-Fabrikanten,
20. Deutscher Buchdruckerverein,
21. Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoff-Industrie,
22. Bund deutscher Lederfabriken,
23. Arbeitgeberverband der deutschen Straßenbahnen, Kleinbahnen und Privateisenbahnen,
24. Arbeitgeberverband für Binnenschiffahrt und verwandter Gewerbe,
25. Verband deutscher Reeder,
26. Verband der Glasindustriellen Deutschlands,
27. Arbeitgeberverband der deutschen Feinkeramischen Industrie,
28. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands,
29. Verband der deutschen Oelmühlen,
30. Gemeinschaft der Arbeitgeberverbände der Elektrizitäts-, Gas- und Wasserwerke Deutschlands,
31. Arbeitgeberverband der deutschen Buchhändler,
32. Reichsverband der deutschen Hotel-, Restaurations- und verwandter Betriebe,
33. Arbeitgeberverband der deutschen Filmindustrie,
34. Reichsbund der deutschen Kürschner,
35. Arbeitgeberverband der Sektindustrie,
36. Schutzverband deutscher Blasinstrumenten-Fabrikanten und selbständ. Meister,
37. Verein deutscher Heringsfischereien.

II. Bezirksverbände.

1. Verband brandenburgischer Metallindustrieller,
2. Verband pfälzischer Metallindustrieller,

3. Verband mitteldeutscher Metallindustrieller,
4. Verband der Metallindustriellen des Nordharzbezirkes,
5. Verband der Metallindustriellen für Hessen-Nassau, Hessen und angrenzende Gebiete, Frankfurt a. M.,
6. Bezirk der nordwestl. Gruppe des Vereins deutscher Eisen- u. Stahlindustrieller,
7. Zechenverband,
8. Verband der Arbeitgeber der Elektrotechnik in Sachsen,
9. Verband der Arbeitgeber der Elektrotechnik in Südbayern,
10. Arbeitgeberverband des nordwestdeutschen Fischereigewerbes,
11. Verband süddeutscher Textilarbeitgeber,
12. Verband schlesischer Textilindustrieller Breslau, Bezirksgruppe Grünberg,
13. Arbeitgeberverband der mitteldeutschen Salinenindustie,
14. Arbeitgeberverband süddeutscher Salinen- und Salzwerke,
15. Arbeitgeberverband im rhein. Braunkohlenrevier, Köln,
16. Arbeitgeberverband niedersächsischer Steinkohlenbergwerke,
17. Arbeitgeberverband der Siegerländer Gruben und Hütten,
18. Bergbaulicher Verein zu Zwickau,
19. Arbeitgeberverband Feuerfest und Tongruben Rheinpfalz,
20. Arbeitgeberverband rheinisch-westfälischer Zementwerke,
21. Bund der deutschen Zementwaren- und Kunststeinindustrie, Gruppe Brandenburg-Ost,
22. Bayrischer Steinindustrieverband,
23. Verband der deutschen Kachelofenfabrikanten, Bezirk I Brandenburg, Pommern und Mecklenburg,
24. Arbeitgeberverband der sächsischen Sägewerksindustrie,
25. Arbeitgeberverband der Harzer Holzindustrie,
26. Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie, Gruppe Rheinpfalz,
27. Arbeitgeberverband der deutschen Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie, Gruppe unbesetztes Rheinland,
28. Arbeitgeberverband für das Transport- und Verkehrsgewerbe Schlesiens,
29. Allgemeiner Arbeitgeberverband für die Rheinschiffahrt,
30. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion Ia,
31. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Pommerns Sektion Ib,
32. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion II,
33. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Hannover Sektion IIIa,
34. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion IIIb,
35. Arbeitgeberverband der chem. und Sprengstoffindustrie Köln Sektion IVa,
36. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion IVb,
37. Arbeitgeberverband der chem. Industrie von Düsseldorf u. Umg. Sektion IVc,
38. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion Va,
39. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion Vb,
40. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion VI,
41. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands Sektion VII,
42. Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands, Sektion VIII,
48. Wirtschaftliche Vereinigung der Kellereibetriebe des Rheingaues,
44. Arbeitgeberverband des Gastwirtsgewerbes der Unterweserorte,
45. Reichsbund der deutschen Kürschner, Bezirksvbd. West-Sachsen und Thüringen,
46. Arbeitgeberverband der Südwestdeutschen Zelluloidindustrie,
47. Verband der holzverarbeitenden Industrie- und Gewerbebetriebe der Rheinpfalz,
48. Witschaftliche Vereinigung der Kellereibetriebe des Rheingaues,
49. Südwestdeutscher Arbeitgeberverband des Transport-, Handels- und Verkehrsgewerbes,
50. Landwirtschaftlicher Arbeitgeberverband für den Rheingau,

51. Landwirtschaftsverband von Ostpreußen, Kreisabteilung Friedland,
52. Sägewerksverband Grafschaft Glaz,
53. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes, Landesverband Schlesien,
54. Arbeitgeberverband des Großhandels Kreishauptmannschaft Chemnitz,
55. Verband der Werften an der Wesermündung.

III. Ortsverbände.

1. Schutzverband Berliner Schlossereien und verwandter Gewerbe,
2. Arbeitgeberverband der Batterie- und Elementen-Industrie von Groß-Berlin,
3. Textilarbeitgeberverband von Fulda und Umgegend,
4. Arbeitgeberverband für die Textilindustrie in Neudamm,
5. Arbeitgeberverband der Kamm- und Haarschmuckindustrie Groß-Berlin,
6. Vereinigung der Lederfabrikanten Berlin und Umgebung,
7. Hafenbetriebsverein Hamburg,
8. Verband der chemischen Industrie von Mainz,
9. Arbeitgeberverband für den Stettiner Großhandel,
10. Arbeitgeberverband des Gastwirtsgewerbes Leipzig,
11. Vereinigung der Metallindustriellen von Mainz und Umgegend,
12. Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie von Remscheid u. Umg.,
13. Lausitzer Arbeitgeberverband für das Baugewerbe,
14. Allgemeine Arbeitgebervereinigung für Halle und Vororte,
15. Arbeitgeberverband des Leipziger Großhandels,
16. Arbeitgeberverband im Rohrlegergewerbe von Berlin und Umgegend.

B. Gemischt-gewerbliche Arbeitgeberverbände.

1. Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände E. V.,
2. Arbeitgeberverband für Handel, Industrie und Gewerbe, Insterburg,
3. Ostpreußischer Arbeitgeberverband für Handel, Industrie und Gewerbe, Königsberg,
4. Arbeitgeberschutzverband für Tilsit,
5. Vereinigung Breslauer Arbeitgeberverbände,
6. Gemeinschaft der Arbeitgeber der Grafschaft Glaz,
7. Vereinigung der Industriellen Grafschaft Glaz,
8. Verein der selbständigen Kaufleute zu Glaz,
9. Vereinigung der Industriellen, Handel- und Gewerbetreibenden für Grünberg, Freystadt u. Umg.,
10. Arbeitgeberverband Barnim,
11. Hauptstelle der Arbeitgeberverbände Groß-Berlins,
12. Allgemeiner Arbeitgeberverband Frankfurt a. Oder,
13. Arbeitgeberverband für Industrie und Großhandel in Guben,
14. Arbeitgeberverband für Landsberg a. d. Warte,
15. Arbeitgeberverband der Stadt Neuruppin,
16. Vereinigung der Arbeitgeber Rathenows und Umg.,
17. Arbeitgeberverband Schönebeck und Umg.,
18. Arbeitgeberverband für die Stadt Halberstadt,
19. Allgemeine Arbeitgebervereinigung für Halle und Vororte,
20. Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Mittelelbe,
21. Arbeitgeberverband der Altmark,
22. Vereinigung der Industriellen der Grafschaft Wernigerode,
23. Allgemeiner Arbeitgeberverband Wernigerode,
24. Industrieverband für Wittenberg,

25. Arbeitgeberverband für Coswig und Anhalt und Umg.,
26. Anhaltscher Arbeitgeberverband Dessau,
27. Verein der Mitteldeutschen Industrie, Weimar
28. Hauptausschuß Chemnitzer Arbeitgeberverbände,
29. Zentralausschuß der Zwickauer Arbeitgeberverbände,
30. Arbeitgeberkartell für die Unterweserorte,
31. Bund der Arbeitgeber in Lübeck,
32. Industrie- und Arbeitgeberverband für den Freistaat Oldenburg,
33. Industrieverein Celle,
34. Allgemeiner Arbeitgeberverband für Göttingen und Umg.,
35. Arbeitgeberverband für das mittlere Wesergebiet,
36. Industrieller Arbeitgeberverband zu Hannover,
37. Arbeitgeberverband für München und Umg.,
38. Arbeitgeber- und Industrieverband von Harburg (Elbe),
39. Arbeitgeberverband Lüneburg,
40. Verband Industrieller Arbeitgeber von Osnabrück und Umg.,
41. Verband für Handel, Gewerbe und Industrie, Wilhelshaven-Rüstringen,
42. Vereinigung Braunschweigischer Arbeitgeberverbände,
43. Verband der Fabrikanten-Vereine für den Regierungsbezirk Arnsberg,
44. Industrieverband Bonn,
45. Arbeitgeberverband für den Kreis Kempen und benachbarte Bezirke E. V., Dülken,
46. Arbeitgeberverband im Kreise Mettmann,
47. Vereinigung Kölner Arbeitgeberverbände,
48. Arbeitgeberverband a. d. Nahe, Kreuznach,
49. Arbeitgebervereinigung von Neuß und Umg.,
50. Arbeitgeberverband des unteren Kreises Solingen,
51. Arbeitgeberverband des oberen Kreises Solingen,
52. Arbeitgeberverband der Saar-Industrie,
53. Arbeitgeberverband Trier,
54. Arbeitgeberverband von Kassel und Umg.,
55. Darmstädter Industriellen-Vreinigung,
56. Kartell der Arbeitgeberverbände Darmstadt,
57. Arbeitgeberverband für Fulda,
58. Arbeitgeberverband Bendorf,
59. Gesamtverband der Arbeitgeber für Hanau und Umg.,
60. Hersfelder Fabrikanten-Verein,
61. Gesamtarbeitgeberverband für Höchst a. M. und Umg.,
62. Arbeitgeberverband für den Kr. St. Goarshausen,
63. Landesverband Pfälzischer Arbeitgeber,
64. Bund Badischer Arbeitgeberverbände,
65. Allgemeiner Arbeitgeberverband Mannheim,
66. Arbeitgeberverband für Neustadt und Umg.,
67. Vereinigung Württembergischer Arbeitgeberverbände,
68. Industrie- und Handelsrat der Oberpfalz, Arbeitgeberverband für Industrie und Handel,
69. Nürnberg-Fürther Arbeitgeberkartell,
70. Bund der Arbeitgeberverbände für Hessen-Nassau, Hessen und Waldeck, Frankfurt a. M.,
71. Vereinigung der Arbeitgeberverbände von Mainz, Wiesbaden und Umg.,
72. Industrievereinigung Worms und Umg.,
73. Arbeitgeberkartell Ludwigshafen a. Rhein,
74. Allgemeiner Arbeitgeberverband für Fabriken von Köln und Umg.,
75. Arbeitgeberverband des Handels für Görlitz und Umg.,
76. Industriellenverband Heilbronn.

§ 1.

Einleitung.

Die Einführung der Reichsgewerbeordnung (GO) hat in der Entwicklung des Rechts- und Wirtschaftslebens auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine tiefgreifende Umgestaltung der einfachen Formen, in denen sich der Verkehr zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abspielte, zur Folge gehabt. Als die Arbeiter von der ihnen nunmehr gebotenen Koalitionsmöglichkeit Gebrauch machten und sich zu gewerkschaftlichen Verbänden zusammenschlossen, da entstanden als Parallelerscheinungen dieser Entwicklung auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeberverbände, die sich die gemeinsame Regelung der das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen zur Aufgabe stellten und zugleich ein Gegengewicht gegen die in dieser Richtung aktiv auftretenden Gewerkschaften bieten wollten. Allerdings veranlaßte erst die in dem großen Crimmitschauer Weberstreik (1903/04) zutage getretene starke Geschlossenheit der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen die bis dahin auf diesem Gebiet mehr planlos tätige Wirtschaft zur systematischen Gründung von Arbeitgeberverbänden.[1]) Durch die Verhältnisse der Nachkriegszeit verdichtete sich der Zusammenschlußgedanke auf der Arbeitgeberseite immer mehr und äußerte sich in dem Ausbau und der Belebung der Organisation der Verbände, so daß diese über ihre seither mehr privatwirtschaftliche Bedeutung hinaus eine im öffentlichen und politischen Leben maßgebende Stellung erlangt haben.

Die gesetzliche Regelung der Rechtsstellung der Berufsvereine hat jedoch in der Vorkriegszeit mit der Entwicklung der Verbände und ihrem, mit der Zeit immer verwickelter gewordenen Eigenleben nicht Schritt gehalten. In der Gesetzgebung zeigte sich gegenüber den Zusammenschlüssen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine starke Zurückhaltung. Der Gesetzgeber verzichtete darauf, die Berufsverbände mit gewissen positiven Rechten zu umkleiden, er beschränkte sogar die im Grundsatz zugelassenen Organisationen durch besondere, ihre Wirksamkeit einengende Bestimmungen. Versuche, Gesetzentwürfe über eine besondere Rechtsfähigkeit der Berufsvereine zu verwirklichen, schlugen fehl. Alle parlamentarischen Anträge und Entwürfe scheiterten an dem Widerstand der Regierung und ein 1906 von der Regierung eingebrachter

---

[1]) Tänzler, Die Deutschen Arbeitgeberverbände S. 11 ff.; Schmidt in Kaskel: Koalitionen und Koalitions-Kampfmittel, S. 56 ff.; Leibrock, Geschichte, Organisation und Aufgaben der Arbeitgeberverbände, Berlin 1922.

eigener Gesetzentwurf fand allgemeine Ablehnung.[2]) Selbst in der Nachkriegszeit ist die Gesetzgebung über einige Anläufe in dieser Frage nicht hinausgekommen.[3])

Die Gesetzesgrundlage des Rechts der Berufsverbände, des „Arbeitsverfassungsrechtes", bildeten ursprünglich fast ausschließlich die Bestimmungen der §§ 152 und 153 GO. Die erstere Bestimmung gewährte den Berufsvereinen zwar grundsätzlich die Koalitionsfreiheit, versagte ihnen aber andererseits jeden Rechtsschutz, da sie die Forderungen aus den Koalitionsverträgen rechtlich nur den Naturalobligationen gleichstellte. § 153 GO schützte den einzelnen weitgehend vor der Koalition. Das Reichsvereinsgesetz vom 14. April 1908 übte nur mittelbare Wirkungen auf die Verbände aus, bis endlich die Novelle vom 26. Juni 1916 die Berufsvereine von dem Recht der politischen Vereine und Versammlungen ausnahm. Das Gesetz vom 22. Mai 1918 beseitigte die Strafbestimmungen des § 153 GO. Die letzten Schranken der Koalitionsfreiheit fielen in der Nachrevolutionszeit. Die Artikel 159 und 165 RV stellten die Koalitionsfreiheit verfassungsmäßig sicher und erkannten die Arbeitgeberverbände als die berufenen Vertreter der Arbeitgeberschaft ausdrücklich an. Im Zusammenhang hiermit steht die Uebertragung einer Reihe von öffentlich-rechtlichen Aufgaben, insbesondere die ausgedehnte Beteiligung an der staatlichen Arbeitsverwaltung.[4])

Diesen, auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts liegenden gesetzlichen Vorschriften steht im privaten Vermögensrecht nur das Vereinsrecht des BGB (§ 21 ff.) gegenüber. Darüber hinaus haben sich die Verbände in ihren Satzungen ein, ihren besonderen Verhältnissen entsprechendes Verfassungsrecht geschaffen, das umsomehr von Bedeutung ist, als es die Rechtsgrundlage für die Betätigung auf ihrem speziellen Arbeitsgebiet darstellt und insoweit eine, auf einen bestimmten Personenkreis beschränkte Ergänzung des Gesetzes ergibt.

In neuerer Zeit mehren sich die Forderungen nach Schaffung eines Berufsverbandsrechts, das den durch die Umgestaltung des heutigen Wirtschaftslebens veränderten Verhältnissen angepaßt ist. Von der Arbeitnehmerseite wird insbesondere eine privilegierte, von den Haftungsbestimmungen des § 31 BGB befreite Rechtsfähigkeit der Berufsvereinigungen erstrebt. Mit dieser und anderen Forderungen hat sich der Gesetzgeber bei der künftigen Regelung des Berufsverbandsrechtes auseinanderzusetzen. Ausgangspunkt für ihn ist dabei der geltende Rechtszustand. Dabei wird er insbesondere das aus den Satzungen hervorgegangene, von den Verbänden selbst geschaffene Recht zu berücksichtigen haben.

---

[2]) 1869 wurde ein solcher Entwurf von Schultze-Delitzsch eingebracht. Vergl. noch Tänzler a.a.O. S. 100; Kaskel, Arbeitsrecht, S. 282; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II, § 47 I—IV.

[3]) Braun: Die Konzentration der Berufsvereine S. 67 ff.

[4]) Vergl. hierzu im einzelnen § 2 Anm. 2.

Ziel und Zweck der vorliegenden Abhandlung ist es, auf Grund der Untersuchung von 185 Arbeitgeberverbandssatzungen, die zur Verfügung standen,[5]) die derzeitige Lage der inneren und äußeren Rechtsverhältnisse der Arbeitgeberverbände klar zu stellen, die einzelnen aus den Satzungen sich ergebenden Probleme unter Berücksichtigung der durch die Rechtsprechung und Literatur aufgestellten Rechtsgrundsätze zu erörtern und gegebenenfalls Abänderungsvorschläge zu machen. Die Abgrenzung des zu behandelnden Gebiets ergibt sich aus der Notwendigkeit der Vereinigung von Rechtstatsachenforschung mit der wissenschaftlichen Untersuchung der Probleme. Sie läßt es als selbstverständlich erscheinen, daß eine erschöpfende Behandlung aller Probleme als über den Hauptzweck dieser Arbeit hinausgehend unterbleiben muß.

Zunächst ist es für die Behandlung der gestellten Aufgabe notwendig, Begriff und Wesen der Arbeitgeberverbände im einzelnen kurz zu bestimmen. Eine Erläuterung des Begriffs „Arbeitgeberverband" geben die geltenden Gesetze nicht. Rechtslehre und Rechtsprechung haben ihn übereinstimmend dahin festgelegt, daß als Arbeitgeberverband diejenige Vereinigung von Arbeitgebern anzusehen ist, die als ihre Zweckbestimmung vornehmlich die Einwirkung auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse der bei ihren Mitgliedern beschäftigten Arbeitnehmer verfolgt.[6]) Ob sich eine Vereinigung von Arbeitgebern als Arbeitgeberverband in diesem Sinne darstellt, bedarf der besonderen Feststellung nach den Umständen des Einzelfalles. Der Satzung kommt hierbei maßgebende Bedeutung zu. Das Bestreben der Verbände, auf die Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen Einfluß zu gewinnen und die wirtschaftlichen Belange der Arbeitgeber in jeder Richtung zur Geltung zu bringen, läßt es zunächst als selbstverständlich erscheinen, daß die Arbeitgeberverbände sich nur aus Arbeitgebern zusammensetzen können.[7]) Gemischte Verbände, die zugleich Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfassen, also auch die durch Tarifvertrag zu dessen Ueberwachung geschaffenen Tarif- und Arbeits-

---

[5]) Die Satzungen sind im Anfang namentlich aufgeführt. Die dort bezeichneten Verbände sind fast ausnahmslos direkt oder indirekt der Spitzenorganisation, der „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände E. V." angeschlossen. Vergl. ferner unter § 3 Anm. 3.

[6]) Kaskel Arbeitsrecht S. 275; Landmann in Kaskel Koalitionen usw. S. 45 ff.; RGZ Bd. 107 S. 247; Bd. 111 S. 354; Bd. 115 S. 177; Bd. 119 S. 13 ff.; RG in JW 27 S. 2363; RAG Beschl. v. 6/6. 28, B. 8/28 in Arb.Rechtspr. 1928 Nr. 22 S. 352.

[7]) Nach der Rechtsprechung des RAG schließt zwar die Tatsache der Zugehörigkeit von Mitgliedern des entgegengesetzten Berufsstandes zu einem Berufsverband dessen Fähigkeit, sozialer Gegenspieler in diesem Sinne sein zu können, nicht aus. Diese Möglichkeit ist aber mehr theoretischer Natur und mehr für die Beurteilung des Mitgliedsbestandes der Arbeitnehmerberufsverbände bei der Frage ihrer Tariffähigkeit von Bedeutung; vergl. im übrigen RAG 648/28 in Arb.Rechtspr. 1929 Nr. 13 S. 217 ff.

gemeinschaften[8]) fallen demnach, wenn man sie überhaupt als Vereine ansehen will, nicht unter diese Begriffsbestimmung.

Die Zusammensetzung des Mitgliedsbestandes reicht allerdings noch nicht aus, um die betreffende Vereinigung als Arbeitgeberverband ansehen zu können. Vielmehr sind, ausgehend vom Zweck der Tarifregelung, nur diejenigen Unternehmerverbände in den Kreis der Erörterung einzubeziehen, die sich mit der Gestaltung der sozialen Verhältnisse der bei ihren Verbandsmitgliedern beschäftigten Arbeitnehmer befassen. Verbände, die rein wirtschaftspolitische Zwecke verfolgen, wie Unternehmerverbände zur Förderung allgemein wirtschaftlicher und ökonomischer Bestrebungen,[9]) scheiden somit aus der Untersuchung aus. Dagegen fallen auch solche Verbände unter die Betrachtung, die neben der Verfolgung sozialpolitischer Ziele auch wirtschaftlichen Zwecken nachgehen. Denn es ist, wie bereits bemerkt, nicht erforderlich, daß der Arbeitgeberverband die Einwirkung auf die Lohn- und Arbeitsverhältnisse sich zum Hauptzweck gesetzt hat, nur darf letzterer nicht hinter dem wirtschaftspolitischen Zweck als Nebenziel zurücktreten.[10])

Wenn auch die Betätigung in diesem Sinne dem Arbeitgeberverband wesentlich ist, — ist sie doch ausschlaggebend für seine Tariffähigkeit — so kann doch nicht jede derartige Organisation auf Arbeitgeberseite, die sich mit der Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen befaßt, wie z. B. die Innungen und die Zwangsinnungen des Handwerkerstandes als Arbeitgeberverband im technischen Sinne angesehen werden.[11]) Die genannten Innungen haben sich nach der Vorschrift des § 81a Ziffer 2 GO kraft Gesetzes mit der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu befassen. Daraus leitet eine weitverbreitete Meinung ihre Tariffähigkeit ab.[12]) Als Arbeitgeberverband im arbeitsrechtlichen Sinne können sie trotzdem nicht bezeichnet werden. Gegen eine derartige Annahme bestehen Bedenken, die sich aus dem Wesen der Koalitionsfreiheit und des Tarifrechts ergeben.

Der Arbeitgeberverband im oben gekennzeichneten Sinne setzt eine freigebildete Vereinigung voraus, die auf Grund eines freien rechtsgeschäftlichen Beschlusses der Mitglieder zustandegekommen ist. Die durch Artikel 159 RV gewährleistete Freiheit der Koalition schließt begrifflich eine erzwungene Koalition aus, da ihre Mitglieder kraft ihrer positiven Koalitionsfreiheit die wichtigste Aufgabe der Koalition, den Abschluß von

[8]) Z. B. die frühere Reichsarbeitsgemeinschaft Chemie.

[9]) Als Hauptbeispiel ist der „Reichsverband der Deutschen Industrie" zu nennen.

[10]) Kaskel Arbeitsrecht S. 275.

[11]) So auch Kaskel Arbeitsrecht S. 25 Anm. 3.

[12]) RG in NZfA 1926 Sp. 438 ff.; Jakobi Grundlehren des AR 1927 S. 173 Anm. 51; Kaskel Arbeitsrecht S. 25 Anm. 4 S. 28; Landmann Komm. ZGO Bd. 2, § 81a Anm. 4; Baum in NZfA 1925 Sp. 391 ff.; Sperling Schlichtungswesen Bd. 7 1926 S. 204 und NZfA 1926 Sp. 491 ff.; dagegen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch II § 14 III, 3 und v. Karger, NZfA 1926 Sp. 477—492 und 505—508.

Tarifverträgen, jederzeit vereiteln können. Der nach den Vorschriften der GO festgelegte obligatorische Aufgabenkreis der Innungen und die zu seiner Sicherung in den §§ 88 I, II, 92 c und 100 c GO bestimmten Mittel des Verbandszwangs versagen insoweit, als sich die Mitglieder jederzeit zu einer freien Vereinigung zusammenschließen und den Innungsbeschlüssen entgegengesetzte Ziele verfolgen können, z. B. Tarifverträge abzuschließen, die im Widerspruch zu den Beschlüssen der Innungen stehen. Ebensowenig ist es mit dem Grundsatz des Tarifrechts, der Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit des Tarifvertrags vereinbar, daß das Mitglied der Innung sich der Geltung der normativen Bestimmungen des Tarifvertrags der Zwangsinnung durch Beitritt zu einer freien Vereinigung, um sich deren Tarifvertrag zu unterstellen, jederzeit entziehen kann. In der Praxis sieht denn auch das Reichsgericht, das an sich die Zwangsinnung für tariffähig erachtet, diese nicht als einen auf längere Dauer eingestellten und organisatorisch durchgebildeten Arbeitgeberverband an.[13])

Abgesehen von diesen Bedenken können Innung und Zwangsinnung auch deshalb nicht als Arbeitgeberverbände angesehen werden, weil sie Vereinigungen des öffentlichen Rechts[14]) sind, welche mit Rechtsfähigkeit (Korporationsrecht und gewissen Privilegien) ausgestattet sind, die sie für ihre Aufgabe, als Organ der kleinen gewerblichen Selbstverwaltung zu dienen, tauglich machen sollen, andererseits ihre Unterstellung unter weitgehende Staatsaufsicht erfordern. Die Arbeitgeberverbände sind indessen, mögen sie Rechtsfähigkeit besitzen oder nicht, privat-rechtliche Vereinigungen,[15]) die lediglich der allgemeinen Staatsaufsicht über Privatvereine unterliegen. Innungen und Zwangsinnungen scheiden somit ebenfalls aus der vorliegenden Betrachtung aus.

[13]) RGZ Bd. 113 S. 169 ff.
[14]) Landmann a.a.O., § 81 Anm. 1.
[15]) Hierüber § 2.

Abteilung I.

Verfassung und Verwaltung der Arbeitgeberverbände.

§ 2.

Rechtsnatur und Rechtspersönlichkeit der Arbeitgeberverbände.

Die Arbeitgeberverbände vereinigen in sich eine größere Anzahl von Personen zur Erreichung eines gemeinsamen Zweckes. Sie stellen eine vom Wechsel des Mitgliederbestandes unabhängige Personenbindung dar, welcher eine, die wesentlichen Merkmale korporativer Organisation enthaltende Gestaltung gegeben ist. Die zum Begriff des Vereins erforderlichen Voraussetzungen[1]) liegen kraft des organisatorisch durchgeführten Zusammenschlusses der Mitglieder vor. Die Verbände sind somit Vereine im Rechtssinne.

Ob sie als Vereine privat-rechtlicher Natur oder als öffentlich-rechtliche Körperschaften anzusehen sind, ist umstritten. Auf Grund des ihnen eingeräumten Repräsentationsrechts für die Beisitzer verschiedener Organe der staatlichen Arbeits-Verwaltung und Gerichtsbarkeit und infolge der verwaltungsmäßigen Heranziehung bei Durchführung verschiedener Gesetze[2]) sind sie Träger einer Reihe öffentlich-rechtlicher, mit eigenen Rechten und Pflichten verbundener Aufgaben geworden.

Angesichts dieser starken Ausstattung der Verbände mit recht bedeutsamen öffentlich-rechtlichen Funktionen leugnet ein Teil des Schrifttums die privatrechtliche Natur der Arbeitgeberverbände und bezeichnet sie als öffentlich-rechtliche Körperschaften. Als Parteien des Tarifvertrages und vor allem auf dem Gebiete des privaten Vermögensrechts legt man ihnen hingegen wieder privat-rechtlichen Charakter zu, so daß man sie teils als öffentliche Körperschaften überhaupt,[3]) teils als Organisationen öffentlich-rechtlichen und privat-rechtlichen Charakters[4]) ansieht.

---

[1]) So das RG in ständiger Rechtsprechung RGZ Bd. 60 S. 99; 74 S. 377; 76 S. 27.

[2]) So u. a. das Vorschlagsrecht f. d. Beisitzer des Schlicht.Ausschusses (§ 1 Abs.3 Schlicht.Verordn.) der Arbeitsgerichte (§ 20 AGG), der Verwaltungsausschüsse der Arbeits- und Landesarbeitsämter (§§ 6, 7, 9, 10, 17 AVAVG) und des Reichswirtschaftsrats (VO v. 1/5. 1920).

[3]) Braun, Konzentration der Berufsvereine (aber nur für die Spitzenverbände).

[4]) Kaskel Arbeitsrecht S. 268 spricht nur von Organisationen des öffentlichen Rechts, während er S. 280 sie für das Gebiet des privaten Vermögensrechts wieder als Vereinigungen im Sinne d. BGB ansieht. Sinzheimer Arbeitstarifges. S. 129. Kandler: Die Stellung der Berufsverbände im öffentlichen Recht S. 98 ff.

Die Annahme einer öffentlich-rechtlichen Eigenschaft oder eines Dualismus öffentlich- und privat-rechtlicher Natur der Arbeitgeberverbände ist indessen abzulehnen. Art. 165 R. V. hat keine Veränderung der privat-rechtlichen Natur der Arbeitgeberorganisationen herbeigeführt. Die in dieser Verfassungsbestimmung erklärte Anerkennung der Verbände will ihnen keineswegs die Eigenschaft öffentlich-rechtlicher Verbände beilegen, die privat-rechtliche Natur ist vielmehr gegenüber dem neuen öffentlich-rechtlichen Rätesystem bestätigt worden.[5]) Die planmäßige Heranziehung der Verbände zum Aufbau juristischer Personen des öffentlichen Rechts und staatlicher Behörden hat nicht eine Eingliederung als Personenbildungen öffentlichen Rechts in die Staatsordnung bewirkt, da der Umstand allein, daß ein Verein die Erfüllung öffentlich-rechtlicher Aufgaben übernommen hat, den öffentlich-rechtlichen Charakter noch nicht herstellt. Diese Betätigung der Verbände ist vielmehr lediglich als Beteiligung von privat-rechtlichen Personenvereinigungen als Laienpersonen an der staatlichen Arbeitsverwaltung aufzufassen.[6]) Auch die Rechtsprechung[7]) lehnt es ab, aus der Ausstattung der Verbände mit öffentlich-rechtlichen Befugnissen und Pflichten, die ihnen mit Einführung der sozialen Selbstverwaltung übertragen worden sind, auf eine Veränderung ihrer privat-rechtlichen Natur zu schließen. Sie bemerkt ausdrücklich, daß diese „öffentlich-rechtliche Qualifizierung die freigebildeten, freiauflösbaren und freiwandelbaren Vereinigungen nicht berühre“, vielmehr nur eine Bedeutung insoweit habe, als es sich um die nach der Satzung bestehende Eignung der Verbände zur Uebernahme der Tarifaufgaben und Tariffähigkeit handele.

Mit der Klarstellung der Rechtsnatur der Arbeitgeberverbände als Personenvereinigungen des Privatrechtes, Vereine im Sinne des BGB, beantwortet sich auch die Frage nach ihrer Rechtspersönlichkeit. Der Geschäftsbetrieb ist nicht auf einen wirtschaftlichen Zweck gerichtet. Sie sind daher nur insoweit rechtsfähig, als sie in das Vereinsregister eingetragen sind (§ 21 BGB). Haben sie die Eintragung nicht nachgesucht, so unterstehen sie den Vorschriften des Gesellschaftsrechts (§§ 54, 705 ff. BGB).

Die Verbandssatzungen, die mir bei der Bearbeitung dieser Abhandlung zur Verfügung standen, ergeben, daß die Verbände in überwiegender Mehrzahl die Rechtsfähigkeit erworben haben. Von 165 Verbänden sind 104 rechtsfähig. In den Satzungen von 32 Verbänden ist bestimmt, daß die Eintragung in das Vereinsregister erfolgen soll. Es ist anzunehmen, daß auch diese Verbände auf ihr Ersuchen hin in das Vereinsregister eingetragen wor-

5) So Giese RV Anm. 2 zu Art. 165 RV; Anschütz S. 420 ff.

6) Jakobi Grundlehren usw. § 24, bes. S. 403; Gerber Gutachten zur Frage der gewollten Tarifunfähigkeit usw. S. 33; Miller die Stellung der Berufsvereine im Staat in Kaskel Koalitionen usw. S. 214—217; Nikisch Bericht über die Haftung der Berufsvereine usw. in Verhandlungen d. 34. Deutschen Juristentages, Bd. 2 S. 832/33.

7) RGZ Bd. 107 S. 247 ff. und RAG 648/28 in Sammlg. Vereinigung Jahrg. 1929, Heft 11/12 S. 303 ff.

den sind, wenn auch die Satzung über die Erlangung der Rechtsfähigkeit durch den Akt der Eintragung, abweichend von den sonstigen Gepflogenheiten, nicht ausdrücklich Aufschluß gibt. Nur 49 Verbände sind demnach nichts rechtsfähig.

Der Erwerb der Rechtsfähigkeit durch die überwiegende Mehrzahl der Verbände ist erklärlich. Die, die Berufsvereine der Arbeitnehmerseite gegen den Erwerb der Rechtsfähigkeit bestimmenden Gründe, die sich teils aus der Abneigung gegenüber den zum Erwerb der Rechtsfähigkeit vorzunehmenden Formalien ergeben, teils aber auch dem Bestreben entspringen, sich jeglichen Einblicks in ihre inneren Verhältnisse zu entziehen,[8]) bestehen für die Arbeitgeberverbände nicht. Darüber hinaus sprechen für den Erwerb der Rechtsfähigkeit weitere Gründe, die nachher noch zu erörtern sind.

Die neuere Gesetzgebung hat dadurch, daß sie ohne Rücksicht auf die Rechtsform die Tariffähigkeit[9]) und die Schlichtungsfähigkeit[10]) auch den nicht rechtsfähigen Berufsverbänden verliehen hat, diesen, einer praktischen Notwendigkeit entsprechend, eine Sonderrechtsstellung im Rechtssystem eingeräumt, da sie andernfalls ihren arbeitsrechtlichen Aufgaben als Tarif- und Prozeßpartei nicht hätten entsprechen können. Hierdurch verfügen auch die nach den Vorschriften des BGB nicht im Besitz der Rechtspersönlichkeit befindlichen Arbeitgeberverbände auf dem Gebiet des Tarifrechts über die Fähigkeit zum wirksamen Abschluß von Tarifverträgen als Tarifpartei trotz des Mangels der allgemeinen Rechtsfähigkeit, so daß sie wie die vollrechtsfähigen Arbeitsgeberverbände auch geschäftsfähig sind.[11]) Ebenso verhält es sich mit der von der Tariffähigkeit abhängenden Schlichtungsfähigkeit. Auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sind demnach die nichtrechtsfähigen Arbeitgeberverbände den rechtsfähigen gleichgestellt.

---

[8]) Vor allem sind ihnen die Bestimmungen der §§ 72 und 79 BGB (Verpflichtung des Vorstandes zur jederzeitlichen Einreichung einer Bescheinigung über die Zahl der Mitglieder sowie Einsicht in das Vereinsregister und der bei Gericht eingereichten Schriftstücke für jedermann) nicht genehm; vergl. im übrigen Potthoff in Leipz. Zeitschrift 1925 S. 1138; Oertmann in NZfA 1921 S. 295; Noerpel in „Die Arbeit" 1925, Heft 11 S. 690.

[9]) § 1 der Verordnung v. 23. 12. 1918 RGBl I S. 1456.

[10]) Verordnung über d. Schlichtungswesen v. 30. 10. 1923 RGBl S. 1043, § 3 und 2. Verordnung über das Schlichtungswesen vom 29. 12. 1923 RGBl 1924 I S. 9.

[11]) Ein Eingehen auf die rechtliche Qualifizierung der Tariffähigkeit würde über den Rahmen der vorliegenden Abhandlung hinausführen. Jedoch dürfte die Tariffähigkeit nicht als besondere Seite der Rechtsfähigkeit, als „Teilrechtsfähigkeit" (so Kaskel Arbeitsrecht S. 24 und S. 358; Jakobi in Grundlehren usw. S. 157; Joerges in Schlichtungswesen 1924 S. 157 ff.) anzusehen sein; da die Tariffähigkeit auch rechtsfähigen Berufsvereinigungen, die schon grundsätzlich Träger aller Rechtsbeziehungen sind, zusteht, ist sie vielmehr mit Gerber Gutachten usw. S. 13 ff. als beschränkte öffentlich-rechtliche Geschäftsfähigkeit im Bereich der arbeitsrechtlichen Selbstverwaltung aufzufassen. Die Richtigkeit dieser Ansicht in der heftig umstrittenen Frage dürfte jedenfalls für die Praxis durch die Urteile des RAG v. 10. 4. 1929 — 648/28 und 377/28 — (Arb.Rspr. 1929 Nr. 13 S. 217—223) bestätigt worden sein.

Für den privat-rechtlichen Wirkungskreis der nichtrechtsfähigen Verbände hat die Unterlassung des Erwerbs der Rechtsfähigkeit dagegen eine empfindliche Behinderung zur Folge: Sie entbehren vor den ordentlichen Gerichten der aktiven Parteifähigkeit (§ 50 ZPO). Abgesehen von der Widerklage[12]) sind sie zur klageweisen Geltendmachung von Ansprüchen nicht in der Lage. Dieser Mangel wird durch die, ihnen gemäß § 10 AGG im arbeitsgerichtlichen Verfahren beigelegte volle Parteifähigkeit nur zum Teil behoben. Nach dieser Vorschrift sind sie nur für die gemäß den §§ 2 und 3 AGG in den Rahmen der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit fallenden Rechtsstreitigkeiten aktiv parteifähig, so daß sie allerdings für die zahlreichen Streitigkeiten aus Tarifverträgen vor allem aus Tarifbruch in die Lage versetzt sind, ihre Ansprüche gegenüber den Arbeitnehmer-Berufsverbänden, die erfahrungsgemäß hierbei im allgemeinen Beklagte sind,[13]) als Kläger durchzusetzen.

Gerade im inneren Verbandsleben ergeben sich indessen zwischen den Verbänden und ihren Mitgliedern nicht selten Streitigkeiten, deren Entscheidung den ordentlichen Gerichten verblieben ist.[14]) Als solche sind zu nennen: Meinungsverschiedenheiten über die Bewirkung der den Mitgliedern gegenüber dem Verband obliegenden Verbindlichkeiten (Entrichtung der Beiträge, Verfolgung der Beschlüsse) sowie die für deren Nichteinhaltung nach der Satzung verwirkten Strafen und gegebenenfalls Streitigkeiten über die Rechtswirksamkeit von Verbandsbeschlüssen (Ausschluß usw.). Bei der klageweisen Geltendmachung dieser Ansprüche stehen die Verbände ohne Rechtspersönlichkeit in Ermangelung der aktiven Parteifähigkeit den Schwierigkeiten weiter gegenüber. Erfüllt z. B. ein Mitglied die Zahlungsverpflichtung seines Mitgliedsbeitrages nicht, so müssen im Falle einer Klageanstellung sämtliche Mitglieder, natürlich mit Ausnahme des in Anspruch genommenen, Klage erheben und in der Klageschrift namentlich aufgeführt werden. Der Vorstand, den die nichtrechtsfähigen Verbände nach ihren Satzungen zur gerichtlichen Vertretung des Verbandes berufen haben, ist nur als Porzeßbevollmächtigter der einzelnen Mitglieder anzusehen. Durch eine derartige Bestimmung kann der nichtrechtsfähige Verband die Schwierigkeiten, die sich für ihn aus dem Mangel der aktiven Parteifähigkeit ergeben, nicht beseitigen.[15]) Satzungen nichtrechtsfähiger Verbände, die derartige Vorschriften enthalten, können zum Nachweis der Bevollmächtigung des Vorstandes zur Prozeßführung genügen,

12) Stein-Jonas Zivilprozeßordnung f. d. Deutsche Reich, Bd. 1, Bem. IV, 2 zu § 50 ZPO.

13) Damit ist nicht gesagt, daß die Berufsvereine der Arbeitnehmer es mit der Tariftreue leicht nehmen. Die Arbeitnehmerseite, meistens in der Position des Angreifers, kommt natürlich viel leichter in die Lage, für unerlaubte Kampfhandlungen einstehen zu müssen, so daß in Schadenersatzprozessen gewöhnlich die Arbeitgeberseite Kläger ist.

14) Das ergibt sich per argumentum e contrario aus den §§ 2 und 3 AGG; vergl. im übrigen Kaskel Arbeitsrecht S. 321, 334, 339.

15) RGZ 57, 92; 78, 106; JW 1914 S. 414,15; Komm. d. Reichsgerichtsräte Anm. 1 zu § 54.

ohne daß eine formelle Vollmachtsurkunde vorgelegt zu werden braucht.[16]) Die klageweise Geltendmachung von Verbandsansprüchen nichtrechtsfähiger Verbände mit größerem Mitgliedsbestand hat sonach wegen des Erfordernisses der Klageanstellung durch sämtliche Mitglieder praktisch große Unzuträglichkeiten zur Folge.

Die Praxis hat, offenbar in dem Bestreben, dies zu mildern, entgegen der Ansicht der Rechtslehre den von den nichtsrechtsfähigen Personenvereinen gewählten Weg, den Vorstand zur Klageerhebung der Verbandsansprüche für die Mitglieder im eigenen Namen ohne Rechtsübertragung als ermächtigt anzusehen, unter der Voraussetzung zugelassen, daß der als Kläger Auftretende ein rechtliches Interesse an der gerechten Geltendmachung des fremden Rechts im eigenen Namen hat.[17])

Zunächst ist jedoch festzustellen, daß in den Satzungen die Bestellung eines derartigen Rechtsträgers, der die Verbandsansprüche im eigenen Namen für Rechnung der Organisation geltend machen kann, nicht vorgesehen ist.

Vom rechtlichen Standpunkt aus mag der meist ehrenamtlich tätige Vorstand eines Arbeitgeberverbandes ein rechtliches Interesse an der Einklagung des Verbandsbeitrages in seiner Eigenschaft als Vorstand des Verbandes haben. Auch könnte man in der Satzungsbestimmung eines nichtrechtsfähigen Verbandes, wonach der Vorstand zur gerichtlichen Vertretung berechtigt ist, unter weitester Auslegung eine stillschweigende fiduziarische Abtretung der den Verbandsmitgliedern zustehenden Ansprüche für den Fall der Klageanstellung erblicken. Allein derartige Annahmen und Auslegungen grenzen m. E. sehr an die Umgehung des in § 50 ZPO festgelegten Grundsatzes der mangelnden aktiven Parteifähigkeit des nichtrechtsfähigen Vereins und sind rechtlich nicht einwandfrei.[18]) Zum mindesten müßte eine ausdrückliche Abtretung der den Mitgliedern auf Grund ihrer Verbandszugehörigkeit gegen Dritte entstandenen Rechte an den Vorstand im Falle der Klageerhebung vorgenommen werden.[19]) Diese könnte auch bereits im voraus bei Eintritt des Mitgliedes geschehen und in den Satzungen festgelegt werden.[20])

Im Falle der Neuregelung des Rechtes der Berufsverbände wäre es angezeigt, den zwiespältigen Zustand, daß ein nichtrechtsfähiger Arbeitgeberverband einerseits zur klageweisen Geltendmachung seiner Rechte befugt ist — so vor dem Arbeitsgericht — andererseits der aktiven Parteifähigkeit entbehrt — so vor dem ordentlichen Gericht — zu beseitigen. Bei der noch zu

[16]) RGZ 57, 90; Staudinger Bem. 4 zu § 54 BGB. Anders ist die Rechtslage im Falle des § 80 Abs. 2 ZPO.

[17]) RGZ 53, 411; 73, 308; 78, 87; 89, 131 und vor allem 91, 390 ff.

[18]) Stein-Jonas Vorbem. I und IV vor § 50 ZPO; Sydow-Busch ZPO § 50 I.

[19]) In diesem Falle wäre der Vorstand Zessionar, dem man nach Abrede der Parteien die Stellung eines Inkassomandatars geben könnte, was vom RG in ständiger Rechtsprechung für zulässig erklärt worden ist. (RGZ zitiert in Stein-Jonas Bem. I 2 vor § 50 ZPO.)

[20]) So der Vorschlag Kaskels im Arbeitsrecht S. 282.

behandelnden Frage der Haftung der Arbeitgeberverbände, die ja auch ihrer Rechtsform entsprechend verschieden ist, wird darzulegen sein, daß eine gesetzliche Vorschrift, die den Erwerb der Rechtsfähigkeit zur Pflicht macht, für die Praxis das Begrüßenswerteste wäre. Das umsomehr, als ja die überwiegende Mehrzahl der Berufsverbände auf Arbeitgeberseite sich bereits im Besitz der Rechtsfähigkeit befindet. Einige Spitzenverbände haben bereits, offenbar in der Absicht, diesen zwiespältigen Zustand zu beseitigen, den Bezirksverbänden den Erwerb der Rechtsfähigkeit zur Pflicht gemacht.[21])

[21]) Deutscher Arbeitgeberbund der Schokoladen- und Zuckerwaren-Industrie, § 3; Arbeitgeberverband der Deutschen Holzindustrie und des Holzgewerbes, § 4.

§ 3.

Die Organisation der Arbeitgeberverbände im Allgemeinen.

Die Organisation der Arbeitgeberverbände im allgemeinen ist nach 2 Richtungen durchgeführt: einerseits nach fachlichen Gesichtspunkten, andererseits auf gemicht-gewerblicher Grundlage, die alle fachlichen Belange außer Acht läßt. Die nach diesen Hauptgesichtspunkten aufgebauten Verbände sind wieder auf räumlicher Grundlage nach Reichs-, Bezirks- (Landes-) und Orts-Verbänden gegliedert. Die räumliche Gliederung in Landesverbände ist nicht in allen Fällen nach übereinstimmenden Grundsätzen durchgeführt. Nach den der vorliegenden Arbeit zu Grunde gelegten Satzungen ist bei den fachlichen Verbnden die Gliederung teils nach Provinzen, teils unter Berücksichtigung berufsgenossenschaftlicher Bezirksabgrenzung[1]) vorgenommen. Ausschlaggebend ist aber wohl in allen Fällen die Organisation nach bereits bestehenden größeren Wirtschaftsgebieten gewesen.

Diese besonders bei den fachlichen Verbänden straff durchgeführte Einteilung ist die Folgeerscheinung der auf Arbeitnehmerseite immer mehr fortgeschrittenen Gruppierung in dezentralisierte Unterverbände, die die Erledigung der den Arbeitgeberverbänden obliegenden vielseitigen Aufgaben von einer Zentralstelle aus unmöglich macht. Dabei läßt sich jedoch nicht mit Bestimmtheit feststellen, wie sich der Aufbau des Spitzenverbandes und der Unterverbände vollzogen hat: haben sich bereits bestehende Unterverbände der betreffenden Fachgruppe zu einem Hauptverband zusammengeschlossen oder sind von einem Hauptverband zum Zwecke der Dezentralisation Unterverbände eingerichtet worden. Obwohl diese Frage mehr von geschichtlichem Interesse ist, hat sie doch insofern Bedeutung, als sie für das Verhältnis des Unterverbandes zum Hauptverband bezüglich seiner Rechte beim Fehlen näherer Bestimmungen entscheidend sein kann. Unterverbänden, die zur Zeit der Gründung des Hauptverbandes bereits bestanden haben, werden im Zweifel diejenigen Rechte verblieben sein, die sie bei ihrem Zusammenschluß zum Hauptverband auf diesen nicht übertragen haben. Dagegen werden Unterverbände, die erst zum Zwecke der Dezentralisation errichtet worden sind, im Zweifel nur diejenigen Rechte besitzen, die ihnen der Hauptverband bei ihrer Gründung delegiert hat. Die Frage, wie im einzelnen das Verhältnis der Unter- zur Haupt-Organisation geregelt ist, muß auf Grund der jeweiligen Satzungsbestimmungen geklärt werden und wird noch zu erörtern sein.

[1]) So die Einteilung der Bezirksverbände (Sektionen) des Arbeitgeberverbandes d. chem. Industrie.

Zunächst ist festzustellen, daß die Verschiedenartigkeit der Gesichtspunkte, nach denen sich der Aufbau der Hauptorganisation vollzogen hat, innerhalb der einzelnen fachlichen Verbände eine Uneinheitlichkeit in der Rechtsform des Hauptverbandes und der räumlich gegliederten Bezirksverbände nach sich gezogen hat. So sind z. B. die Spitzenverbände der Metall- und der chemischen Industrie (der Gesamtverband deutscher Metallindustrieller und der Arbeitgeberverband der chemischen Industrie Deutschlands) nicht rechtsfähig, während die bezirklichen Gruppen in der Mehrzahl die Rechtsfähigkeit besitzen.[2]) Während hier die rechtliche Seite der Organisation des Hauptverbandes keine Schwierigkeiten bietet, da ja rechtsfähige Personenvereinigungen ebenso wie jede Einzelperson Mitglieder einer nichtrechtsfähigen Vereinigung sein können, interessiert die rechtliche Struktur der Organisation bei den Verbänden, deren Spitzenvereinigung eine juristische Person, deren bezirkliche Mitgliedsverbände aber nichtrechtsfähige Vereine sind.[3])

Es fragt sich nämlich, ob nichtrechtsfähige Vereine korporative Mitglieder eines rechtsfähigen Verbandes sein können. Die Zulässigkeit einer derartigen Mitgliedschaft wird heute allgemein anerkannt.[4]) Das Mitgliedschaftsrecht steht in diesen Fällen allen Mitgliedern des nichtrechtsfähigen Mitgliederverbandes zur gesamten Hand zu, so daß sie nur eine Stimme und eine Beitragspflicht haben. Das Rechtsverhältnis, das der Eintritt eines nichtrechtsfähigen Vereins in den rechtsfähigen Gesamtverband zur Entstehung bringt, stellt sich demnach im einzelnen wie folgt dar: der Vorstand des nichtrechtsfähigen Verbandes erwirbt entweder auf Grund in der Satzung stillschweigend enthaltener oder gemäß ausdrücklicher, von der Mitgliederversammlung erteilter Vollmacht das Mitgliedschaftsrecht im rechtsfähigen Gesamtverband. Durch dieses Rechtsgeschäft erwerben die sämtlichen Mitglieder des nichtrechtsfähigen Verbandes ein Mitgliedschaftsrecht in dem Spitzenverband zur gesamten Hand. Das hat im einzelnen zur Folge, daß das Mitgliedschaftsrecht von sämtlichen Mitgliedern des eingetretenen nichtrechtsfähigen Verbandes nur gemeinsam geltend gemacht werden kann. Hinsichtlich der aus der Mitgliedschaft entspringenden Verpflichtungen sind sämtliche Mitglieder des nichtrechtsfähigen Mitgliedsverbandes Gesamtschuldner; dabei pflegt allerdings die

---

2) Beim AGV d. chem. Ind. Deutschl. sind von 13 Sektionen 9 rechtsfähig.

3) Als Musterbeispiel ist die Vereinigung d. Deutschen Arbeitgeberverbände E. V. zu nennen, die nur korporative Mitgliedschaft kennt, worunter sich nach der Z[illegible] der oben angegebenen nichtrechtsfähigen Arbeitgeberverbände eine Reihe dieser Verbände als korporative Mitglieder befindet. So sind die beiden oben erwähnten fachlichen Spitzenorganisationen Mitglied der VDA. Im übrigen gibt der Jahresbericht der VDA 1925/26 die einzelnen angeschlossenen Gruppen klar wieder.

4) Gierke DJZ 1907 S. 207 ff.; Staudinger § 32 Bem. XII, Komm. d. RGR § 54 Anm. 1; Enneccerus § 105 Anm. 1; RGZ 73 S. 96.

Haftung im Regelfall auf den Anteil am Verbandsvermögen beschränkt zu sein.[5])

An dieser Rechtslage ändert sich nichts, wenn der aufnehmende Gesamtverband ebenfalls keine Rechtspersönlichkeit besitzt. Der einzige Unterschied besteht darin, daß das Mitgliedsschaftsrecht in einer Korporation erworben wird, die ihrer Rechtsnatur nach eine, unter Berücksichtigung der Vorschriften des Vereinsrechts modifizierte Gesellschaft des bürgerlichen Rechts ist.

[5]) Diese Beschränkung der Haftung wird wohl jetzt allgemein angenommen, sei es, daß sie wie ich mehrfach festgestellt habe, in der Satzung bestimmt oder sonst nach den Umständen (im Hinblick auf den Zweck des Verbandes Zahl und Stand der Mitglieder) dem Gegenkontrahenten erkennbar ist. Von der Rechtssprechung wird ein derartiger Wille der Haftungsbeschränkung und das Einverständnis der kontrahiernden Gegenpartei durchweg angenommen; vergl. die in Anm. 2 zu § 54 BGB im Komm. d. RGR angeführten Entscheidungen.

§ 4.

Das Verhältnis der einzelnen Verbände zueinander, insbesondere das rechtliche Verhältnis der bezirklichen und örtlichen Unterverbände zu dem zugehörigen Spitzenverband.

Die Verschiedenartigkeit der Rechtsform von Unter- und Hauptverband ist nach den vorangegangenen Erörterungen auf das Verhältnis der Verbände zueinander ohne Einfluß. Aus ihr kann für die in diesem Abschnitt vorzunehmende Klarstellung der Beziehungen zwischen Unter- und Spitzenverband nichts gefolgert werden. Die vorerwähnte Uneinheitlichkeit in der zeitlichen Entstehung des Spitzenverbandes einerseits und der bezirklichen Unterverbände andererseits ist, wie bereits bemerkt, nur ein Anhaltspunkt für die Beschaffenheit der hinsichtlich der Haupt- und Unterverbände bestehenden rechtlichen Verhältnisse. Nicht allein theoretisches Interesse, sondern vor allem die Sicherheit des täglichen Rechtsverkehrs erfordern aber eine genaue Klarstellung der Einzelverhältnisse und der dem einzelnen Verband zustehenden Befugnisse und ihn angehenden Pflichten, da das Ergebnis der hierüber anzustellenden Untersuchung auch die Frage der Tarif- und Schlichtungsfähigkeit der Unterorganisationen beantwortet. Dabei soll sich die Untersuchung nur auf das Verhältnis der fachlichen Bezirks- (Landes-) und Ortsverbände zum fachlichen Gesamtverband erstrecken; denn die Tarifverträge werden in der Mehrzahl für fachliche Wirtschaftszweige abgeschlossen.

Die rechtliche Eingliederung der bezirklichen und örtlichen Unterverbände in den Spitzenverband kann verschiedener Art sein:

Die Unterverbände sind freie Verbände, die nur um den notwendigen Zusammenhalt der einzelnen Bezirksverbände in der Gesamtorganisation zu gewährleisten, geringe Bindungen auf sich genommen haben.

Bei der zweiten Möglichkeit bestehen sie als abhängige, den Weisungen der Spitzenorganisationen unterliegende Verbände, also als dezentralisierte Verwaltungsstellen des Hauptverbandes.

Schließlich können sie Verbände sein, die in den Rahmen des Gesamtverbandes eingeordnet und insofern dem Aufsichtsrecht des Hauptverbandes unterworfen sind, im übrigen aber in ihren eigenen örtlichen Angelegenheiten und Interessen rechtlich und wirtschaftlich selbständig dastehen.[1])

[1]) Diese Doppelnatur von Bezirksgruppen großer Verbände ist in der Rechtsprechung wiederholt anerkannt; vergl. RGZ 73, 92; 118, 196 ff.; RAG Bd. 1 S. 352; RAG 47/29 in Arbrprax. 1930 Heft 7 S. 159; Hueck-Nipperdey Lehrbuch Bd. II § 14 III 2 b.

Für die praktische Betätigung der Haupt- und Unterverbände ergeben sich hiernach im einzelnen folgende Rechtsverhältnisse:

Im ersten Falle wird durch ein, von dem Unterverband vorgenommenes Rechtsgeschäft lediglich er selbst Vertragspartei, ohne daß dem Hauptverband Rechte oder Verbindlichkeiten erwachsen.

Besitzt dagegen der Unterverband nur die Eigenschaft einer Verwaltungsstelle des Hauptverbandes, so wird bei dem Abschluß eines berechtigterweise im Namen des Hauptverbandes vorgenommenen Rechtsgeschäfts durch den Unterverband nach allgemeinen Vertragsgrundsätzen nur der Hauptverband berechtigt oder verpflichtet.

Bei der dritten Möglichkeit nimmt der Unterverband eine Doppelrechtsstellung ein: d. h. er ist einerseits zwar Verwaltungsstelle des Hauptverbandes, zugleich aber auch eine von ihm verschiedene selbständige Vereinigung, die die in ihrem Bezirk wohnenden Mitglieder des Hauptverbandes zugleich als ihre eigenen zusammenfaßt. In diesen Fällen wird der Hauptverband nur dann verpflichtet, wenn der Unterverband als Verwaltungsstelle des Hauptverbandes gehandelt hat. Tritt dagegen der Unterverband in seiner zweiten Eigenschaft, als selbständige freie Vereinigung auf, so wird er selbst verpflichtet. In welcher dieser beiden Eigenschaften der Unterverband handelt, ist Tatfrage und nach den Umständen des einzelnen Falles zu entscheiden. Auf die hierbei sich ergebenden Schwierigkeiten wird noch besonders einzugehen sein. Jedenfalls kann die Entscheidung über das für den Unterverband von diesen drei Gestaltungsmöglichkeiten in Betracht kommende rechtliche Verhältnis nur aus den Satzungen des Hauptverbandes und des in Frage stehenden Unterverbandes getroffen werden. Den Satzungen kommt also gerade in dieser wichtigen Frage, die vor allem die Klarstellung der Sachbefugnis von Haupt- und Unterverband im praktischen Rechtsverkehr zum Gegenstand hat, eine besondere Bedeutung zu.

Das Gesetz hat den Vereinen des bürgerlichen Rechts in weitem Maße Verfassungsautonomie gewährt. Es liegt somit in der Hand des satzungsgebenden Organs eines jeden Gesamtverbandes, zu entscheiden, welche rechtliche Stellung die Unterverbände einnehmen sollen. Das Gleiche gilt für die satzungsgebenden Organe der Unterverbände. Klare Grenzen sind in dieser Hinsicht indessen nur in einigen Satzungen gezogen.[2] Die meisten Satzungen enthalten jedoch Bestimmungen, aus denen die Natur des Rechtsverhältnisses der Untergruppe zum Hauptverband gefolgert werden kann.

[2]) Selbständigkeit haben die Unterverbände d. Bundes Dtsch. Lederwarenfabrikanten, die nach § 2 der Satzung in ihrer Finanzgebarung und Geschäftsführung ganz selbständig sind. Ebenso die Fachgruppen des Verbandes der Glasindustriellen und die Untergruppen des Dtsch. Hausschuhfabrikantenverbandes (§ 9 das.).

Völlige Unselbständigkeit liegt bei den Untergruppen des AGV der Kaliindustrie vor, wo u. a. der Untergruppenvorsitzende ohne Auftrag des Verbandes mit der Vertretung der Interessen der Untergruppe nach außen hin nicht selbständig vorgehen darf, diese vielmehr Sache der Organe des Hauptverbandes ist.

Eine Vorschrift, die für die rechtliche Selbständigkeit des Unterverbandes spricht, ist zunächst die, die dem Bezirksverband in der Errichtung seiner Satzung und in deren Aenderung Freiheit läßt.[3]) Die in diesen Satzungen mehrfach vorkommende Bestimmung, daß das Statut des Unter- dem des Hauptverbandes nicht widersprechen darf, schließt m. E. die Selbständigkeit des Unterverbandes nicht aus; denn diese Vorschrift ist zur Wahrung des organisatorischen Zusammenhalts der Unterverbände im Rahmen des Spitzenverbandes, auch wenn ihnen ausdrücklich Selbständigkeit beigemessen worden ist, erforderlich. Sie ist letzten Endes eine Folge des durch das Mitgliedschaftsverhältnis zum Hauptverband für den Unterverband begründeten Pflichtenkreises. Zweifelhaft ist es jedoch, wenn nach weiterer Vorschrift die Satzung des Unterverbandes oder deren Aenderung der Genehmigung des Hauptverbandes bedarf. Auch diese Bestimmung kann aber nach der vorstehenden Begründung nicht in jedem Falle als ein die Selbständigkeit des Unterverbandes ausschließender Umstand gewürdigt werden. Meist im Zusammenhang mit der ersterwähnten Bestimmung ist festgelegt, daß die Bezirksgruppen ihre Angelegenheiten selbständig regeln.[4]) Auch diese Vorschrift spricht für die Selbständigkeit des Unterverbandes.

Einen weiteren Anhaltspunkt für die rechtliche Selbständigkeit der Bezirks- und Ortsverbände gegenüber dem Hauptverband ergibt die Berechtigung zur selbständigen Erhebung von Beiträgen durch den Unterverband.[5]) Dieser ist hiernach zur Bildung eines eigenen Verbandsvermögens in der Lage, das er verwalten und verwenden kann. Wenn daran meist die Verpflichtung geknüpft ist, daß der Unterverband die Spitzenorganisationen von den Angaben seiner Mitglieder, die für die Festsetzung der Beiträge maßgebend sind, der Endsumme nach in Kenntnis zu setzen hat, so bleibt das auf die Wertung der eben erwähnten Vorschrift für die Selbständigkeit des Unterverbandes ohne Einfluß. Diese Bestimmung ist eine notwendige Maßnahme, die die Festsetzung der Beiträge des Unterverbandes an den Hauptverband unter Brücksichtigung seiner eigenen Einnahmen ermöglicht. Sie bestätigt gerade die Tatsache, daß der Unterverband ein eigenes Vermögen hat, von dem er auf Grund seines Mitgliedschaftsverhältnisses an den Gesamtverband einen gewissen Betrag abführen muß. Es handelt sich hierbei um die gleiche Verpflichtung, die jedem Mitglied gegenüber seinem Verein obliegt. Es wäre

[3]) Z. B. § 2 Gesamtverband der Metallind., § 8 AGV der Dtsch. Papier-, Pappen- und Zellstoff- und Holzstoffind., § 3 AGV der Binnenschiffahrt, § 23 AGV für den Braunkohlenbergbau, § 2 RBd. Dtsch. Kürschner.

[4]) § 9 Dtsch. Hausschuhfabrikantenverband, § 3 RVbd. d. Dtsch. Hotels, Restaurants u. verwandter Betriebe, § 5 Bd. Dtsch. Betonwerke e. V.

[5]) § 5 Vbd. d. Metallind. f. Hessen-Nassau, Hessen, und die übrigen Mitgliedsverbände des Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller; ferner die sämtlichen Sektionen des AGV der Chemischen Industrie Deutschlands und die Unterverbände des AGV der Deutschen Textilindustrie E. V.; § 6 Dtsch. Buchdruckerverein i. Verb. m. § 3 Kreis O.

abwegig, daraus etwa zu folgern, daß der Gesamtverband den Unterverbänden nur einen Teil der zur Deckung ihrer Unkosten erforderlichen Mittel aus seinem Verbandsvermögen und dessen Zugängen beläßt.

Für die Unabhängigkeit des Unterverbandes spricht ferner die Bestimmung, daß bei seiner Auflösung das Vermögen an die Mitglieder im Verhältnis ihrer bis dahin entrichteten Beiträge fällt.[6]) Wäre der Unterverband lediglich eine unselbständige Verwaltungsstelle des Hauptverbandes, so hätte er das Vermögen bei seiner Auflösung an diesen herausgegeben. Schließlich kann noch aus dem Umstand, daß die Wahl des Vorstandes und anderer Organe des Unterverbandes durch dessen Mitgliederversammlung erfolgt, auf die rechtliche Selbständigkeit der Unterorganisation geschlossen werden.

Sprachen diese Satzungsvorschriften für die Unabhängigkeit des Unterverbandes, so muß aus folgenden das Gegenteil entnommen werden:

Zunächst ist hier die Bestimmung zu erwähnen, wonach der Vorstand oder andere Organe des Unterverbandes, soweit sie zu Dritten in Rechtsbeziehungen treten, lediglich als Bevollmächtigte des Spitzenverbandes handeln.[7]) Weiterhin ergibt sich die Unselbständigkeit aus der Vorschrift, daß die Kosten für die Geschäftsstellen und die Vorstände der Bezirksgruppe zur Verfügung gestellt werden, diese also kein eigenes Vermögen hat.[8]) Einen eindeutigen Schluß in der hier erörterten Richtung ermöglicht ferner die Bestimmung, daß die bezirkliche Organisation des Spitzenverbandes sich nur mit dessen Zustimmung auflösen darf.[9])

Als Ergebnis ist hiernach festzustellen, daß die Arbeitgeberverbände meist nur indirekt die Selbständigkeit oder Unselbständigkeit der Unterverbände ausgesprochen haben. In den Satzungen sind praktische Einzelheiten geregelt, die sich als schlüssige Beweise für die Gestaltung des Rechtsverhältnisses des Unterverbandes zur Spitzenorganisation und zu Dritten verwerten lassen. Eine Feststellung des Inhalts, daß das Verhältnis der Unterverbände zum Hauptverband überwiegend in der einen oder anderen Richtung geregelt worden sei, läßt sich jedoch nicht treffen. Es besteht vielmehr zum Teil noch die schon erwähnte dritte Möglichkeit der Doppelrechtsstellung des Unterverbandes.

Ermöglicht der Mangel einer entsprechenden klaren Satzungsbestimmung eine einwandfreie Entscheidung nicht, so läßt sich diese erst dann gewinnen, wenn sämtliche für die Ermittlung der Rechtsstellung in der einen oder anderen Richtung in Betracht kommenden Vorschriften zusammen bewertet

[6]) § 9 der Untergruppe Brandenburg des Bundes Deutscher Zementwaren- und Kunststeinindustrie.

[7]) § 10 AGV der Kaliindustrie; § 12 Reichsverband des Dtsch. Tiefbaugewerbes.

[8]) § 12 Reichsverband des Deutschen Tiefbaugewerbes; § 23 Süddeutscher Textilarbeitgeberverband; § 10 AGV der Kaliindustrie.

[9]) § 15 Beton- und Tiefbau AGV für Deutschland.

werden. Selbst dann können noch Zweifel bestehen bleiben, wenn die Anhaltspunkte in der Satzung des Unter- und des Hauptverbandes in beiden Richtungen etwa gleich stark liegen. In diesem und dem weiteren Falle, daß überhaupt keine Anhaltspunkte aus den Satzungen hervorgehen, sind außerhalb des Statuts liegende Umstände zur Ermittelung heranzuziehen. In erster Linie käme hier neben dem bereits erwähnten zeitlichen Verhältnis der Entstehung von Haupt- und Unterverband auch die bisherige Betätigung des Unter- und Hauptverbandes in Betracht. Dabei kann aber das Gebaren eines Unterverbandes bei der Anbahnung von Rechtsbeziehungen zu Dritten als einer für sich selbst handelnden selbständigen Vereinigung nicht gegenüber Satzungsbestimmungen, die auf das Gegenteil einer Selbständigkeit schließen lassen, in den Vordergrund gestellt werden. Das selbständige Auftreten eines Unterverbandes gegenüber Dritten kann vielmehr bei Satzungsbestimmungen, die zu berechtigten Zweifeln darüber Anlaß geben, nur dann für die Beurteilung der Rechtsstellung im Sinne einer selbständigen Vereinigung verwandt werden, wenn dieses Verhalten dem Hauptverband bekannt war und er durch Unterlassung eines Widerspruchs sein Einverständnis zu erkennen gegeben hat. Nur dann kann die Selbständigkeit anerkannt werden. Abzulehnen ist daher die in Bensheimer Sammlung Bd. 2 S. 277 vom Reichsarbeitsgericht vertretene Auffassung, die noch umso bedenklicher erscheint, als in der Satzung des Hauptverbandes seinen Untergruppen gegenüber betont war, sie seien im Verhältnis zum Hauptverband keine selbständige Vereine. Gerade diese Satzungsbestimmung mußte bei dem mehr als zweifelhaften Statut des Unterverbandes, das die Eigenschaft eines Vereins im Rechtssinne nicht sicher erscheinen ließ, zur Verneinung der Selbständigkeit führen. Gerade aus letzterem Grunde konnte die Satzungsbestimmung des Gesamtverbandes in ihrer Tragweite nicht lediglich auf das interne Verhältnis des Unterverbandes zum Spitzenverband beschränkt werden.[10]

Aus den bisher gewonnenen Ergebnissen beantwortet sich auch die Frage **der Tariffähigkeit der Bezirksverbände.**

Hat der Bezirksverband im Rahmen des Spitzenverbandes eine selbständige Stellung in dem oben erörterten Sinne, so ist er tariffähig. Die feste, seine Mitglieder umfassende, selbständig gestaltete Organisation — gegebenenfalls in Verbindung mit der dem Gesamtverband bekannten Tatsache, daß der betreffende Bezirksverband bereits selbständig Tarifverträge abgeschlossen hat — macht ihn selbst zur Partei des Tarifvertrages. Er ist Träger der aus dem Abschluß der tariflichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmerorganisation entspringenden Friedens- und Durchführungspflicht und hat für

---

10) Vergl. aus Hueck-Nipperdey Lehrbuch Bd. II § 14 Anm. 13 a.
Keine Zweifel an der Unselbständigkeit und Tarifunfähigkeit können angesichts der Satzungsvorschrift des Verbandes Mitteldeutscher Metallindustrieller obwalten, wonach die Untergruppen nicht befugt sind, mit den Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen.

deren Verletzung durch seine Mitglieder, die er entgegen dieser Pflicht durch Einwirkung auf diese abzustellen nicht gewillt ist, einzustehen.

Liegt dagegen eine Gestaltung vor, die eine gewisse organisationsmäßig bedingte Bindung des Unterverbandes als Mitglied des Gesamtverbandes überschreitet, ist der Bezirksverband also lediglich Organ des Hauptverbandes, so wird dieser durch den Abschluß des Tarifvertrages berechtigt und verpflichtet. Die Rechtslage ist also die gleiche, als ob der Spitzenverband selbst den Tarifvertrag abgeschlossen hätte.

Die letzte Folgerung stellt allerdings nur dann ein in der Praxis brauchbares Ergebnis dar, wenn der Spitzenverband über die Eigenschaft der Tariffähigkeit verfügt. Im Hinblick auf den Wortlaut des § 1 TVO vertritt nämlich das Schrifttum und die Rechtsprechung[11]) die Ansicht, Spitzenverbände als solche seien objektiv tarifunfähig, da sie nicht Vereinigungen von Arbeitgebern seien, sondern sich aus Verbänden solcher Vereinigungen als Mitgliedern zusammensetzen.

Nun ist allerdings richtig, daß im Gesetz ausdrücklich nur von Vereinigungen von Arbeitgebern, nicht auch von Verbänden solcher Vereinigungen die Rede ist. Auch zeigt eine vergleichsweise Heranziehung der §§ 10 und 11 des jetzigen AGG, daß hierin nicht nur eine, vielleicht unabsichtlich einschränkende, ungenaue Ausdrucksweise des Gesetzgebers zu erblicken ist.[12]) Im § 10 AGG, der die Parteifähigkeit im Arbeitsgerichtsverfahren regelt, ist den wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (und nur diesen) die Fähigkeit verliehen, als Partei vor dem Arbeitsgericht aufzutreten. Wie aus den Materialien des Gesetzes hervorgeht, wollte man mit den „wirtschaftlichen Vereinigungen" keinen neuen Begriff gegenüber dem der „Vereinigung von Arbeitgebern" in § 1 TVO schaffen, sondern wollte lediglich den Parteien des bisherigen Schlichtungsverfahrens auch die Parteifähigkeit vor dem Arbeitsgericht verleihen.[13]) Angesichts einer Erklärung der Reichsregierung war man sich darüber einig, daß damit nichts anderes gemeint sein solle als diejenigen Vereinigungen, die nach der bisherigen Uebung als tariffähig galten. Der Begriff der Vereinigung in § 10 AGG entspricht daher dem in § 1 TVO. Dagegen ist in § 11 AGG, der die Vertretung vor den Arbeitsgerichten behandelt, auch von Verbänden wirtschaftlicher Vereinigungen die Rede. Die Zulassung der Vertreter von Verbänden solcher Vereinigungen erklärt sich aber nur aus besonderen Zweckmäßigkeitsgründen. Daraus geht hervor, daß das Gesetz bezüglich der rechtlichen Beurteilung eine bewußte Unterscheidung zwischen wirtschaftlichen Vereinigungen einerseits und Verbänden solcher Vereinigungen andererseits getroffen hat. Mit Recht hat daher

[11]) Vergl. darüber Hueck-Nipperdey Lehrbuch Bd. II § 14 Anm. 6.

[12]) RAG Entsch. Bd. 1 S. 351 ff.

[13]) Vergl. Bericht des Sozialaussch. über den Entwurf eines AGG, Verh. d. RT, 3. Wahlperiode 1924/27, Bd. 414 Nr. 3019 S. 3 und 11, dazu RAG Entsch. Bd. 1 S. 351.

bereits in einem Bescheid vom 8. 2. 1922 das Reichsarbeitsministerium den Spitzenverbänden als solchen die Tariffähigkeit abgesprochen.[14])

Dieser Rechtsgrundsatz zwingt aber nicht zu einer allgemeinen Verneinung der Tariffähigkeit sämtlicher Spitzenverbände. In der Praxis hat sich nämlich eine Reihe dieser Verbände damit geholfen, daß sie auch ein Mitgliedschaftsverhältnis des einzelnen Arbeitgebers, der dem Bezirksverband angehört, zum Gesamtverband geschaffen haben. In diesen Satzungen[15]) ist — meist in Verbindung mit einer entsprechenden Satzungsvorschrift des Unterverbandes — bestimmt, daß der Erwerb der Mitgliedschaft des einzelnen Arbeitgebers im Bezirksverband auch ein Mitgliedschaftsverhältnis dieses Arbeitgebers zum Gesamtverband begründet. Jedes Mitglied des Bezirksarbeitgeberverbandes ist dann kraft dieser ausdrücklichen Satzungsbestimmung zugleich auch Mitglied des Gesamtverbandes, dem der Bezirksverband angehört. Es liegt infolgedessen in diesem Falle keine Vereinigung von Arbeitgeberverbänden, sondern von einzelnen Arbeitgebern vor. Daß der Kreis der Mitglieder hierbei nicht nur aus einzelnen Arbeitgebern, sondern darüber hinaus noch unter korporativer Einbeziehung der Bezirksverbände zusammengesetzt ist, steht der Tariffähigkeit eines derartig gestalteten Spitzenverbandes nicht entgegen; denn die Bezirksverbände stellen sich insoweit nur als, sei es selbständige oder unselbständige, korporative Zusammenfassung ihrer Einzelmitglieder dar, die schon selbst im Mitgliedsschaftsverhältnis zum Gesamtverband stehen.[16])

Die ausdrückliche Festlegung eines derartigen Mitgliedschaftsverhältnisses zur Begründung der Tariffähigkeit der Spitzenvereinigung entfällt natürlich, wenn der Unterverband lediglich Verwaltungsstelle der in seinem Besitz ansässigen Mitglieder des Hauptverbandes ist. Hier ist der Hauptverband selbst schon die „Vereinigung von Arbeitgebern". Nur bei den oben zuerst erörterten Fällen, in denen der Spitzenverband als Zusammenfassung einer Anzahl selbständiger Unterverbände den Tarifvertrag abschließt, muß zur Bejahung der Tariffähigkeit des Gesamtverbandes eine entsprechende Satzungsbestimmung vorliegen.

Fehlt sie, so kann daraus, daß der Spitzenverband der Tariffähigkeit ermangelt, nicht etwa gefolgert werden, daß überhaupt kein Tarifvertrag zustandekäme. Der Gesamtverband kann natürlich in Vertretung der ihm angeschlossenen Unterverbände, soweit sie organisatorisch durchgebildet sind, für diese den Tarifvertrag abschließen. Erforderlich ist aber einmal, daß

14) RZfA 1922 Sp. 690.

15) § 4 Zentralverband Deutscher Kartonagenfabrikanten; § 6 AGB d. Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzindustrie; § 4 Dtsch. Arbeitgeberbund d. Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie; §§ 3 und 6 d. Reichsverbands d. Dtsch. Tiefbaugewerbes.

16) In derartigen Fällen bejaht offenbar auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II § 14 III 1 a die Tariffähigkeit des Spitzenverbandes, da es sich ja nicht nur um ein mittelbares Mitgliedschaftsverhältnis handelt.

der Spitzenverband erkennbar im Sinne des § 164 II BGB für seine Mitgliedsverbände auftritt und zum anderen, daß eine rechtsgültige ausdrückliche oder stillschweigende Vollmachtserteilung oder nachträgliche Genehmigung vorliegt. [17]) Die Anwendung dieser rechtlichen Konstruktion setzt allerdings voraus, daß der Oberverband organisatorisch so gestaltet ist, daß er selbst noch als Verein im Rechtssinne angesprochen werden kann. Das ist aber meist nicht der Fall bei den gemischt gewerblichen sog. Arbeitgeberkartellen und Interessengemeinschaften von Arbeitgeberverbänden, die in einer Anzahl größerer Städte bestehen. Diese setzen sich aus einer Reihe von verschiedenen fachlichen Arbeitgeberverbänden zusammen und bezwecken in der Hauptsache, abgesehen von der Bearbeitung gewisser örtlicher sozialpolitischer Belange, den Abschluß von Tarifverträgen mit den zuständigen Angestelltengewerkschaften mit Wirkung für alle in dem örtlichen oder bezirklichen Bereich in Industrie, Handel und Handwerk bestehenden Angestelltenarbeitsverhältnisse.

Eine derartige Vereinigung ist z. B. das Kartell der Arbeitgeberverbände in Frankfurt a. M. Hier fehlt nicht nur die oben erwähnte Satzungsbestimmung über das Mitgliedschaftsverhältnis der Firmen der Einzelverbände zum Kartell, das ja hier praktisch auch nicht recht denkbar ist; es besteht vielmehr überhaupt keine Satzung. Es gibt zwar einen Vorsitzenden des Kartells, auch erhebt es Beiträge von den ihm angeschlossenen fachlichen Mitgliedsverbänden in Gestalt sog. „Umlagen", die aber nur zur Deckung der jeweils entstandenen Unkosten angefordert werden. Ein festes Verbandsvermögen fehlt vollkommen.

Das Kartell stellt mithin nicht einmal einen Oberverband im vereinsrechtlichen Sinne dar.

In derartigen Fällen muß man zu der Annahme gelangen, daß der sog. Oberverband nichts anderes verkörpert, als eine Gelegenheitsgesellschaft zum Abschluß eines gemischt gewerblichen Tarifvertrages und daß die als „Organe" des Oberverbandes auftretenden Personen auf Grund ausdrücklich oder stillschweigend erteilter Vollmacht die einzelnen fachlichen Mitgliedsverbände beim Abschluß vertreten. Diese Auffassung ist bereits in dem oben erwähnten Bescheid des RAM vom 8. 8. 1922 zum Ausdruck gekommen und im Schrifttum von Pick-Weigert sowie insbesondere von Erdel[18]) mit etwas eingehenderer Begründung verfochten worden.

Diese Anschauung von der rechtlichen Struktur von Arbeitgebervereinigungen, die wie das bereits erwähnte Kartell der Arbeitgeberverbände in Frankfurt a. M. gestaltet sind, entspricht auch mehr den tatsächlichen Vorgängen, wie sie sich beim Abschluß von tariflichen Vereinbarungen durch ein derartiges Arbeitgeberkartell abspielen.

---

[17]) Vergl. hierüber Hueck-Nipperdey Lehrbuch II § 15 III 1 c und die in Anm. 19 das. bezeichnete Rechtsprechung.

[18]) Pick-Weigert, D. Praxis d. ArbR. S. 59; Erdel, Kartenauskunftei d. ArbR., Abt. Arbeitsrecht, Karte: Berufsverein, Tariffähigkeit I, 24. 11. 1923; vergl. dazu auch Jakobi a.a.O. S. 158 a.

Die Dinge liegen so, daß der Vertreter der einzelnen, lose das Kartell bildenden Verbände sich vor den Tarifverhandlungen in einer Zusammenkunft angesichts der Gemeinsamkeit ihrer Belange über ihr Verhalten bei den Verhandlungen einig werden. Hierbei wird dann der Entschluß gefaßt, auch äußerlich einheitlich aufzutreten und man schafft die gemeinsame Bezeichnung „Kartell" oder „Interessengemeinschaft", in der sich das Wesen des Zusammenschlusses als einer losen Zweckgesellschaft widerspiegelt. Der Vertreter eines beteiligten Fachverbandes oder mehrere dieser Personen werden ermächtigt, die Interessengemeinschaft bei den Verhandlungen zu vertreten, so daß man vielleicht sogar eine ausdrückliche Bevollmächtigung folgern kann, zum mindesten aber eine durch schlüssige Handlung erteilte Vollmacht annehmen muß.

Nicht zuletzt wird die rechtliche Deutung derartiger Kartelle oder Interessengemeinschaften im Sinne einer bloßen Vertretung der beteiligten Fachverbände beim Tarifabschluß in ihren Folgerungen dem tieferen Sinn des Erfordernisses der Tariffähigkeit gerecht, indem sie den beteiligten Arbeitnehmerverbänden nicht in Gestalt des Kartells oder der Interessengemeinschaft ein wirtschaftlich inhaltloses Rechtsgebilde, sondern in Gestalt der fachlichen Mitgliedsverbände greifbare und im Wirtschaftsleben bedeutsame Verbandspersönlichkeiten als Tarifgegner gegenüberstellt.

§ 5.

Die Organe der Reichs- Bezirks- und Ortsverbände.

Die normale Erscheinungsform der Arbeitgeberverbände ist, wie oben § 2 darlegt, die eines rechtsfähigen Vereins. Als solcher ist der Verband bei der Bestellung der Organe an die zwingenden Vorschriften des BGB über Vereine gebunden. Er muß mindestens zwei Organe, nämlich den Vorstand und die Mitgliederversammlung, haben. Die Satzungen weisen jedoch eine erheblich größere Anzahl von Organen auf, so noch Ausschüsse, auch Vorstandsrat genannt, den Geschäftsführer sowie Schiedsgerichte.

Die nichtrechtsfähigen Verbände sind bei Schaffung ihrer Organe ebenfalls nach den für rechtsfähige Vereine gegebenen Vorschriften verfahren. Durch ihre Satzung haben sie alle diejenigen Rechtssätze des Gesellschaftsrechts, die dispositiver Natur sind und deren Anwendung ihrem korporativen Aufbau entgegensteht, ausgeschlossen oder abgeändert. Sie haben im übrigen die gleiche Zahl von Organen wie die rechtsfähigen Verbände bestellt.

a) Der Vorstand.

Dieser ist das maßgebende Organ des Verbandes. Er besteht aus dem Vorsitzenden, mehreren stellvertretenden Vorsitzenden sowie einer Anzahl von Vorstandsmitgliedern, die auch Beisitzer genannt werden. Kraft zwingender Vorschrift des BGB vertritt er den Verband gerichtlich und außergerichtlich und hat dabei die Stellung eines gesetzlichen Vertreters (§ 26 BGB).

Die nichtrechtsfähigen Arbeitgeberverbände müssen wegen Fehlens einer dem § 26 BGB entsprechenden gesetzlichen Bestimmung im Gesellschaftsrecht das Organ, dem die Geschäftsführung und Vertretungsmacht zusteht, in der Satzung bestimmen. Denn mit der körperschaftlichen Gestaltung würde eine nach den §§ 709—712 BGB vor sich gehende Erledigung der Geschäfte nicht vereinbar sein. In den Satzungen ist daher der Umfang der Geschäftsführungsaufgaben und Vertretungsmacht des Vorstandes bestimmt. Sie stehen also bei den nicht rechtsfähigen Verbänden nicht schon kraft Gesetzes fest.

Zur rechtswirksamen Fassung seiner Beschlüsse genügt die einfache Mehrheit der zum Vorliegen der Beschlußfähigkeit vorgeschriebenen Anzahl von Vorstandsmitgliedern.

Die Tätigkeit des Vorstandes umfaßt eine tätige und duldende Vertretung. Zur rechtsverbindlichen Vertretung des Verbandes genügen Willenserklärungen, die von zwei Vorstandsmitgliedern abgegeben werden, wobei in den meisten Fällen der Vorsitzende und einer der stellvertretenden Vorsitzenden,

mehrfach auch aus praktischen Gründen an Stelle eines dieser Vorstandsmitglieder der Geschäftsführer in Gemeinschaft mit einem Vorstandsmitglied zur Zeichnung berechtigt sind.[1]) Es ist also unter Ausschaltung des Mehrheitsgrundsatzes bestimmt, daß eine gewisse Anzahl von Vorstandsmitgliedern nur gemeinschaftlich für den Verband handeln darf (Gesamt-Kollektivvertretung). Diese beiden handelnden Vorstandsmitglieder vertreten dann bei der Abgabe von Erklärungen den Gesamtvorstand, dessen Erklärung wiederum den Verband als solchen verpflichtet. Es liegt also eine durch die Satzung begründete Vertretungsmacht vor, indem bestimmt ist, daß der Vorstand nach außen bei Abgabe von Willenserklärungen sich durch zwei Vorstandsmitglieder oder in den in Anm. 1 erwähnten Fällen durch ein solches und den Geschäftsführer vertreten lassen darf. Eine derartige Bestimmung stellt aber lediglich eine Festlegung der Form der Erklärung des Vorstandes und nicht eine Aufhebung des Grundsatzes der Gesamtvertretung dar.

Soweit es sich nur um die Entgegennahme von Willenserklärungen handelt, genügt jedoch ein Vorstandsmitglied allein (§ 28 II BGB).

Gelegentlich wird innerhalb des Vorstandes noch aus dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern ein sog. geschäftsführender Vorstand[2]) gebildet.

Dem geschäftsführenden Vorstand, sonst dem Vorstand als solchem liegt zwar grundsätzlich die Vertretung und Verwaltung des Verbandes ob. Ein ansehnlicher Teil der hierbei sich ergebenden Verbandsgeschäfte ist jedoch auf Grund der Satzungsregelung besonders bestimmten Organen zugewiesen; so erschöpft sich die Haupttätigkeit des Vorstandes des Arbeitgeberverbandes in richtunggebender und überwachender Tätigkeit. Ihm liegt die Ueberwachung der Innehaltung der Satzungsbestimmungen und Beschlüsse des Ausschusses sowie der Mitgliederversammlung ob. Ihm steht ferner die hiermit im Zusammenhang stehende Strafgewalt zu, also die Festsetzung der Strafen sowie der Entscheid über den Ausschluß satzungswidrig handelnder Mitglieder. Er ist ferner zur Regelung der die Geschäftsstelle des Verbandes betreffenden Personalfragen, insbesondere also zur Bestellung des Geschäftsführers berufen. Ferner trifft er die Entscheidung über die Aufnahme neuer Mitglieder.

b) Ausschüsse und Kommissionen.

Wie bereits bemerkt, ist ein ansehnlicher Teil der Verbandsaufgaben zur Erledigung anderen Organen überwiesen. In erster Linie sind hiermit die

---

1) § 10 Vereinig. Dtsch. Arbeitgeberverb.; § 9 Reichsverb. d. Kürschner; § 10 AG. d. Holzindustrie u. d. Holzgewerbes; § 12 Ziff. 7 AGB d. Dtsch. Textilindustrie; § 17 AGB d. Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie e. V.

2) § 12 Ziff. 6 AGB d. Dtsch. Textilindustrie; § 9 AGB d. chemischen Industrie Sektion I a; § 17 AGB der Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie e. V.

Ausschüsse und Kommissionen bedacht.[3]) Der Ausschuß, auch Verwaltungs- oder Beirat genannt, wird von der Mitglieder (General)-versammlung gewählt. Seine Tätigkeit besteht hauptsächlich in der inneren Verwaltung. Er ist ein zentrales Kontrollorgan, das in den meisten Fällen zur Beaufsichtigung der Geschäftsführung des Vorstandes berufen ist. In manchen Fällen liegt ihm auch die Wahl des Vorstandes ob. Er prüft die Jahresrechnung und beschließt über Ausgaben, die nicht im Haushaltsplan vorgesehen sind. Entsprechend dem besonderen Zweck, den die Arbeitgeberverbände verfolgen, bestimmt er maßgeblich die Stellungnahme des Verbandes in allen grundsätzlichen und wichtigen Fragen, insbesondere der Sozialpolitik und der Kollektivvereinbarungen. Er ist in dieser Beziehung in seiner Einstellung zu diesen Fragen vollkommen selbständig. Jedoch haben die Satzungen, um eine weitgehende Uebereinstimmung der Beschlüsse des Ausschusses in diesen Fragen mit dem nach dem Gesetz führenden Organ, dem Vorstand zu gewährleisten, für beide Organe vielfach eine Personalunion des Vorsitzenden des Vorstandes mit dem Vorsitzenden des Ausschusses oder der Mitglieder beider Organe festgelegt. In diesen Fällen kann jedoch trotz satzungsmäßiger Bestimmung der Ausschuß dann nicht mehr als Kontrollorgan des Vorstandes angesehen werden. Die Kontrolle des Vorstandes müßte vielmehr in solchen Fällen der Mitgliederversammlung übertragen werden.

Hat der Ausschuß seine Stellungnahme festgelegt, so wird die nähere Erledigung der zur Lösung einer Frage notwendigen Geschäfte an eine Kommission überwiesen, die satzungsmäßig schon für diesen Zweck vorgesehen ist. Von besonderem Interesse sind die sog. Tarifkommissionen, die speziell zur Führung von Tarifverhandlungen mit den Arbeitnehmerorganisationen gebildet werden. Diese verhandeln jedoch meist nicht selbständig, sondern sind auf die vorherige Ermächtigung oder die nachträgliche Zustimmung der Mitgliederversammlung oder eines anderen Organs angewiesen. Ein selbständiger Tarifabschluß ihrerseits, der den Verband sofort rechtswirksam verpflichtet, kann nur in wenigen Fällen erfolgen.[4]) Diese satzungsmäßige Beschränkung

[3]) § 9 Vereinig. Dtsch. AGV; § 14 Gesamtverb. Dtsch. Metallindustrieller; § 12 AGV f. d. Bezirk d. nordwestl. Gruppe d. Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustrieller; § 19 AGV d. Eisen- u. Metallind. v. Remscheid u. Umgeb.; § 11 Verb. d. Metallindustriellen f. Hessen-Nassau, Hessen u. angrenzenden Gebiete; § 9 Verb. brandenburgischer Metallindustrieller; § 36 Verb. d. Arbeitgeber d. Elektrotechnik in Sachsen, desgl. in Südbayern; § 41 Verb. d. Zentralheizungsindustrie; § 5 AGV f. Braunkohlenbergwerke; § 8 Beton- und Tiefbau-AGV f. Deutschland; § 23 Dtsch. Buchdruckerverein; § 10 Reichsbd. Dtsch. Kürschner; § 7 Dtsch. Hausschuhfabrikantenverb.; § 10 Reichsverb. d. Dtsch. Hotel-, Restaurations- u. verwandter Betriebe; § 18 AGV d. Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- u. Holzstoffindustrie; § 10 AGV d. Chem. Ind. Sektion II; § 12 Verein. Kölner AGV; § 24 Gesamt AGV f. Höchst u. Umgeb.; § 8 Bd. d. AGV f. Hessen-Nassau, Hessen u. Waldeck; § 7 Vereinig. d. AGV v. Mainz, Wiesbaden u. Umgeb.; § 7 Bd. Badischer AGV; VIII Industrievereinig. Worms u. Umg.

[4]) § 12 AGV der Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes.

der Verhandlungsbefugnis ist allerdings nur solange von rechtlicher Bedeutung, als die Tarifkommission nicht schon bei früheren Tarifverhandlungen im Gegensatz zur Satzung mit Wissen des Verbandes selbständig für den Verband Tarifverträge geschlossen hat. Der Verband muß dieses selbständige Auftreten gegen sich gelten lassen, da hier ähnliche Grundsätze Anwendung finden müssen, wie sie auch in der Rechtsprechung des Reichsgerichts in Hinsicht auf das Einstehen für den erweckten Anschein im kaufmännischen Verkehr entwickelt sind.[5])

c) Die Mitgliederversammlung.

Für dieses höchste beschließende Organ der Arbeitgeberverbände finden sich die verschiedensten Bezeichnungen. Während man bei den Bezirks- und Ortsverbänden bei dem gesetzlichen Ausdruck verblieben ist, heißt sie bei den fachlichen und gemischt gewerblichen Spitzenverbänden meist Vertreterversammlung, gelegentlich auch Hauptversammlung oder Verbandstag. Die Wahl dieser letzteren Bezeichnung entspricht auch durchaus der tatsächlichen Gestaltung des Aufbaues der Verbände, der es mit sich bringt, daß die Vertreterversammlung sich im Rahmen des mehr individualistisch zugeschnittenen Vereinsrechts des BGB als eine Besonderheit darstellt.

Die Spitzenverbände kennen grundsätzlich nur, wie noch unten (§ 7) näher dargelegt wird, die korporative Mitgliedschaft der einzelnen Bezirksverbände, die (vergl. o. § 3) teils Rechtsfähigkeit besitzen, teils aber auch nicht rechtsfähige Personenvereinigungen sind. In dem einen wie in dem anderen Falle kann sich die Willensbildung, die in dem Beschluß ihren Ausdruck findet, nur durch Vertreter der korporativen Mitgliedsverbände vollziehen. Der Unterschied liegt nur darin, daß bei denjenigen Spitzenvereinigungen, deren Bezirksverbände sämtlich rechtsfähig sind, diese schon kraft Gesetzes (§ 26 BGB) durch den Vorstand in Erscheinung treten, während bei den anders gearteten Hauptverbänden angesichts der sonst sich nach § 709 BGB ergebenden oben (§ 3 am Ende) näher gekennzeichneten Rechtsverhältnisse die Mitgliederversammlung nur durch Zusammentritt von Vertretern der nicht rechtsfähigen Bezirksverbände praktisch denkbar und durchführbar ist.

Deswegen sehen die Satzungen mehrerer Spitzenverbände neben der, die Mitgliederversammlung im Sinne des Gesetzes darstellenden Vertreterversammlung noch eine sog. Jahreshauptversammlung vor, an der auch die Mitglieder der einzelnen Unterverbände teilzunehmen berechtigt sind.[6]) Das Stimmrecht ist aber in diesen Fällen das gleiche wie in der Vertreterversammlung;[7]) an der Willensbildung dieser Jahreshauptversammlung sind also nur die Vertreter der Bezirksverbände beteiligt.

[5]) RAG 387/30 in Bensh. Sammlg. 12 1; ferner Bensh. Sammlg. 15, 119 ff.

[6]) § 17 AGV der Dtsch. Textilindustrie; § 9 AGV d. Chem. Ind. Deutschlands.

[7]) Einzelheiten darüber vergl. § 9.

Ebenso berechtigen diejenigen Spitzenverbände, die sowohl eine Mitgliedschaft von Bezirksverbänden als auch eine, auf Grund der Zugehörigkeit zum Unterverband vermittelte Mitgliedschaft von Einzelfirmen kennen (§ 4 Anm. 15), die Mitglieder der Unterverbände zur Teilnahme an der Hauptversammlung. Ueber die Gewährung des Stimmrechts an diese enthalten die betreffenden Satzungen nichts. Man wird im Hinblick auf die in allen Satzungen eingehend getroffene Regelung des Stimmrechts daher annehmen müssen, daß die Mitglieder der Unterorganisationen, obwohl sie doch auch zum Hauptverband im Mitgliedschaftsverhältnis stehen, soweit dessen Mitgliederversammlung in Betracht kommt, zur Teilnahme am Gesamtakt der Beschlußfassung nicht zugelassen sind. Eine derartige Regelung erscheint, obwohl sie doch das jedem Mitglied einer Vereinigung im Rechtssinne eigentümliche, sich aus der Mitgliedschaft nun einmal ergebende Stimmrecht ausschließt, bei den großen Verbänden im Interesse einer klaren und übersichtlichen Beschlußfassung nicht nur als notwendig, sondern auch als zulässig. Denn die Mitglieder sind ja an der Willensbildung des Spitzenverbandes schon dadurch beteiligt, daß sie in ihrer jeweiligen korporativen Zusammenfassung als Mitglieder des Unterverbandes durch dessen stimmberechtigte Vertreter bei der Beschlußfassung in einem, ihrer Stärke entsprechendem Verhältnis in Erscheinung treten. Wenn allerdings die Vertreter in der Versammlung des Spitzenverbandes entgegen der Stellungnahme stimmen, die im Regelfall das zuständige Organ des Unterverbandes, meistens die Mitgliederversammlung, vorher beschlossen hat, so ist das auf die Rechtsgültigkeit des Beschlusses des Spitzenverbandes ohne Einfluß. Die Verletzung des Auftrags durch den Vertreter wirkt sich mithin nur im Innenverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Beauftragten aus.

Die Beschlüsse der Mitgliederversammlung werden nach sämtlichen Satzungen in der Regel mit einfacher Mehrheit gefaßt und betreffen die Genehmigung der Jahresrechnung, Entlastung des Vorstandes und des Geschäftsführers, Wahl des Vorstandes und der Kommissionen, die Festsetzung des Beitrags, schließlich auch die Entschädigung über Berufungen von Mitgliedern gegen Straf- und Ausschließungsbeschlüsse des Vorstandes. Soweit Satzungsänderungen oder die Auflösung des Verbandes zur Beschlußfassung stehen, sehen die Satzungen die in den §§ 33 und 41 BGB vorgeschriebene qualifizierte Mehrheit vor. Das gleiche Erfordernis wird für andere einschneidende Beschlüsse aufgestellt, wie die Frage der Verhängung von Teil- oder Gesamtaussperrungen,[8]) sofern die Entscheidung dieser Frage nicht schon der Zuständigkeit einer der Kommissionen unterfällt.

Um den Willen sämtlicher Mitglieder bei der Abstimmung einwandfrei festzustellen, schreiben alle Satzungen noch die Einhaltung von Ladungsfristen

[8]) § 8 AGV d. Chem. Ind. Deutschlands; § 19 Verb. d. Metallindustriellen für Hessen-Nassau, Hessen und angrenzende Gebiete; § 14 AGV d. Dtsch. Textilind. schreibt für diesen Fall sogar die Zustimmung aller Stimmberechtigten vor.

für die Berufung der Mitgliederversammlung und die Zustellung der Tagesordnung vor. Die Nichtbeachtung dieser Formvorschriften macht den Beschluß nichtig.[9])

d) Schiedsgerichte.*)

Wie in jedem Verein gibt es auch in den Arbeitgeberverbänden Mitglieder, die mit den Beschlüssen entscheidender Organe nicht einig gehen und diese im Wege der Beschwerde zur Nachprüfung vor ein anderes Organ bringen wollen. Dieser Fall kann insbesondere beim Vorliegen eines Ausschließungsbeschlusses aus dem Verbande sowie bei der Bestrafung eines Mitgliedes, das den satzungsmäßigen Beschlüssen der Verbandsorgane zuwider gehandelt hat und mit einer Geldstrafe belegt wird,[10]) eintreten.

In allen diesen Fällen ist dem Mitglied zunächst die Möglichkeit der Beschwerde gegeben, die das zur Entscheidung berufene, nächstinstanzliche Verbandsorgan zur Prüfung dieser Frage zwingt. Gibt auch dieses der Beschwerde des Mitgliedes nicht statt, so besteht für das Mitglied noch die Möglichkeit, im Wege der Klage gegen den Beschluß vorzugehen. Die dann vielleicht eintretende Nachprüfung des Beschlusses des Verbandsorgans durch den Prozeßrichter ist nun den Verbänden trotzdem, wie unter § 11 dargelegt, die sachliche Berechtigung des Verbandsbeschlusses nicht nachprüfbar ist, nicht angenehm. Denn auch bei dieser nur formellen richterlichen Prüfung des Beschlusses ist eine, wenn auch nur andeutungsweise Erörterung des Sachverhalts vor den ordentlichen Gerichten nicht immer zu vermeiden. So können interne Beschlüsse und Anweisungen aus der bei den Verbänden üblichen Praxis des Arbeitskampfes an die Oeffentlichkeit gelangen, die im Interesse der erfolgreichen Durchführung zukünftiger Arbeitsstreitigkeiten besser in den eigenen Reihen des Verbandes bleiben.

Viele Verbände haben daher zur Vermeidung der erwähnten Unzuträglichkeiten in ihren Satzungen zur Erledigung derartiger Streitigkeiten Schiedsgerichte im Sinne des 10. Buches der ZPO eingesetzt, die unter Ausschluß der ordentlichen Gerichtsbarkeit zur endgültigen Entscheidung berufen sind.[11])

---

9) Die Gerichte sind zur Nachprüfung der Beschlüsse in dieser formellen Richtung befugt. Vergl. im übrigen Reichsgericht in RZfA 1922, 262/63.

*) Die Behandlung dieser Institution im Rahmen dieses Abschnitts erklärt sich nur aus Zweckmäßigkeitsgründen. Streng genommen können die Schiedsgerichte nicht als Organe des Verbandes angesehen werden. (Siehe unten.)

10) Vergl. über den Ausschluß unten § 8 und über die Bestrafung unten § 11.

11) § 26 Ziff. 8 AGV d. Eisen- u. Metallind. v. Remscheid u. Umgeb.; § 56 Verb. d. Zentralheizung.ind.; § 12 Verb. Schlesischer Metallindustrieller. Bezirksgruppe Grünberg; § 13 AVG d. Kaliind.; § 21 AGV d. Dtsch. Textilind.; § 24 Reichsverb. d. Dtsch. Tiefbaugewerbes; § 11 Beton- u. Tiefbauarbeitgeberverband f. Deutschland; § 11 AGV d. Chem. Ind. Deutschlands, Sektion Ia; desgl. § 9 Sektion Ib; § 8 Sekt. IVa; § 4 Sekt. Va; § 15 Sekt. Vb; § 18 Sekt. VIII.

Abgesehen von diesem Motiv des Ausschlusses der staatlichen Gerichtsbarkeit für derartige Streitigkeiten muß auch noch die erfahrungsgemäß schnellere Erledigung von Rechtsstreitigkeiten durch die Schiedsgerichte als Grund für deren Einsetzung angesehen werden. Der Gedanke der Entscheidung der Streitigkeiten im eigenen Hause wird von den Satzungen dadurch bestätigt, daß fast durchweg bestimmt ist, daß als Beisitzer nur solche Schiedsrichter bestimmt werden dürfen, die dem betreffenden Verband angehören.

Dieses Streben der Verbände nach einer möglichst sachverständigen Zusammensetzung des Schiedsgerichts erscheint allerdings insoweit bedenklich, als dadurch leicht das Schiedsgericht als Vereinsorgan aufgefaßt werden könnte, dessen Entscheidung im Rechtssinne der Wirksamkeit entbehrt, sofern dabei der Verband als Partei selbst beteiligt ist, wie z. B. beim Streit über die Rechtswirksamkeit des Ausschließungsbeschlusses.[12] Die Satzungen wollen aber offensichtlich mit den Bestimmungen über das Schiedsgerichtsverfahren bei den oben erwähnten Streitfällen mit den Mitgliedern keine dem Verband selbst angegliederte Einrichtung (Organ) schaffen, die das Schiedsgericht gegenüber dem es anrufenden Verbandsmitglied als Richter in eigener Sache erscheinen ließen. Die Satzungen regeln vielmehr mit den Bestimmungen über die Schiedsgerichte und deren Zusammensetzung mit zum Teil sachverständigen Beisitzern nur den Schiedsvertrag als solchen; insbesondere geht auch die Berufung der Beisitzer nicht vom Verband allein aus, wie es auch nicht üblich ist, daß die Schiedsrichter für jeden Fall vor vornherein ständig bestimmt sind. Das Schiedsgericht wird also nicht in Geschäften des Verbands für diesen ständig tätig. Dies ist umsoweniger anzunehmen, als es sich meist um ausgedehnte Verbände mit größerer Mitgliederzahl handelt, die ein, von dem ihrer Mitglieder verschiedenes Vermögen besitzen.

---

[12]) Vor allem RGZ 88 S. 402; dann 55, 326; 113, 320.

§ 6.

Die Haftung der Arbeitgeberverbände für ihre Organe.

Die Haftung der Arbeitgeberverbände ist sowohl nach der Rechtsgrundlage als auch nach dem Umfang der Haftung nach dem geltenden Recht[1]) für rechtsfähige und nichtrechtsfähige Verbände verschiedenartig gestaltet. Bei beiden Arten von Verbänden ist wieder zu unterscheiden, ob die Haftung eine Vertrags-(Forderungs-)Verletzung oder eine unerlaubte Handlung betrifft.

Bei der Erörterung der Haftung für Vertagsverletzungen kann sich die Darstellung auf den praktisch wichtigsten Fall, die Verletzung von Tarifverträgen (Tarifbruch) beschränken.

Der rechtsfähige Arbeitgeberverband haftet zunächst unter dem Gesichtspunkt schuldhafter Vertragsverletzung (§ 276 BGB), wenn er selbst, d. h. seine Mitgliederversammlung als höchstes willensbildendes Organ schuldhafterweise einen Beschluß faßt und durchführt, der den nach dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages bestehenden Verpflichtungen zuwiderläuft. Begeht der Vorstand oder ein anderes der oben im § 5 erwähnten Organe oder ein satzungsmäßig bestellter Vrtreter den Tarifbruch, so haftet der Arbeitgeberverband nach den §§ 276, 278 BGB, wie für eigenes Verschulden.[2])

Ebenso verhält sich die Haftung, wenn der Tarifvertrag durch Handlungen von Unterorganisationen oder deren Vorstände verletzt wird. Nehmen jedoch die Bezirksverbände eine selbständige Stellung oder eine Doppelrechtsstellung in dem oben § 4 erörterten Sinne ein, so haftet der Spitzenverband nur insoweit, als er sich des Unterverbandes zur Erfüllung seiner tariflichen Verpflichtungen bedient (§ 278 BGB).

Verletzt der nicht-rechtsfähige Arbeitgeberverband als solcher den Tarifvertrag, indem z. B. die Gesamtheit der Mitglieder in der Mitgliederver-

---

[1]) Eine erschöpfende Darstellung der Frage als Ausschnitt aus dem allgemeinen Recht der Haftung der Berufsverbände ist im Rahmen dieser Abhandlung nicht möglich. Es sei nur bemerkt, daß das Problem der Haftung der Berufsvereine für unzulässige Kampfhandlungen seit längerer Zeit als ein Zentralproblem des Arbeitsrechts zunehmende Bedeutung erlangt und daß Reformbestrebungen und Vorschläge de lege ferenda bereits den 34. Dtsch. Juristentag beschäftigt haben. Auf das Schrifttum: Oertmann: Zur Frage nach der Haftbarkeit der Berufsvereine in NZfA 1921, 295 ff. und Nipperdey, Gutachten in Verhandlung d. 34. Dtsch. Juristentages 1926 Bd. I S. 395 ff. sei verwiesen.

[2]) So die herrsch. Ansicht, die für diese Fälle die Haftung aus § 31 BGB ablehnt. Vergl. RGR Komm. Anm. 3 zu § 31; anders Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II § 32 I 1 b mit näheren Angaben über d. Schrifttum.

sammlung, die ja oberstes Willensorgan des Verbandes ist, schuldhaft eine tarifwidrige Handlung beschließt und ausführt, so haftet die Gesamtheit aller Verbandsmitglieder als Gesamtschuldner (§§ 276, 427 BGB). Soweit der Vorstand oder ein anderes satzungsmäßig bestelltes Organ schuldhaft den Tarifbruch begehen, haftet der nichtrechtsfähige Verband (d. h. wieder die Gesamtheit aller Mitglieder) nach den §§ 276, 278 BGB; denn diese sind die mit der Durchführung des Tarifvertrages betrauten Erfüllungsgehilfen der Gesamtheit der Mitglieder. Ebenso gestaltet sich die Haftung, wenn der nichtrechtsfähige Verband irgendeine dritte Person, insbesondere auch den Bezirksverband, dessen Vorstand oder Organe zur Erfüllung der sich aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages sich ergebenden Verbindlichkeiten bestellt hat. Die Haftung wird aber noch insofern verschärft, als die Vertreter des Verbandes, die den Tarifvertrag in seinem Namen mit der Gewerkschaft abgeschlossen haben, gemäß § 54 Satz 2 BGB persönlich haften.

Soweit das Vorgehen des Arbeitgeberverbandes sich nicht als Vorstoß gegen die ihm nach dem Tarifvertrag obliegenden Verpflichtungen, mithin keine Tarifvertragsverletzung darstellt, sondern als unerlaubte Handlung anzusehen ist, ergibt sich die Haftung des rechtsfähigen Arbeitgeberverbandes für seine Organe oder andere satzungsmäßig berufene Vertreter aus § 31 BGB. Ist die unerlaubte Handlung durch eine Person begangen, die das Organ des Arbeitgeberverbandes zu einer Verrichtung tatsächlicher oder rechtlicher Natur bestellt hat, so hat der Verband nach § 831 BGB hierfür einzustehen.

Beim nichtrechtsfähigen Arbeitgeberverband ergeben sich die Rechtsfolgen aus unerlaubten Handlungen, die Organen oder dritten Personen zur Last fallen, nach richtiger Ansicht nur aus § 831 BGB.[3]) Es besteht mithin die Möglichkeit des Entlastungsbeweises, der in der Regel sehr leicht zu erbringen sein wird. Diese Haftungsregelung bei den nichtrechtsfähigen Verbänden ist unbefriedigend und steht zu der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung der Arbeitgeberverbände wie auch der Berufsvereine überhaupt im Widerspruch. Nimmt man hierzu die oben § 2 erörterten Schwierigkeiten, die ja noch abgesehen von der Frage der Haftung bei den nichtrechtsfähigen Verbänden bestehen, so kann man sich nur den zahlreichen Rufen nach Abhilfe anschließen und der vom 34. Deutschen Juristentag gefaßten Entschließung beitreten, in allen Haftungsfragen die nichtrechtsfähigen Berufsverbände den rechtsfähigen gleichzustellen, insbesondere die Anwendung des § 31 BGB in allen Beziehungen auf sie zu übertragen. Am zweckmäßigsten geschähe dies durch gesetzliche Ausübung eines Zwangs auf die nichtrechtsfähigen Verbände, die Rechtsfähigkeit zu erwerben. Damit würden auch alle anderen, oben in § 2 erwähnten Unzuträglichkeiten bei der praktischen Betätigung der Verbände beseitigt. Dies kann natürlich nur im Rahmen des gesamten Problems der Neuregelung des Berufsverbandsrechts, unter gleichzeitiger Einbeziehung der

[3]) Vergl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II § 71 EV 2 b und c.

Gewerkschaften, geschehen. Denn auf Arbeitgeberseite besitzt bereits, wie oben festgestellt, der größte Teil der Verbände die Rechtsfähigkeit, zum mindesten sind die Bezirksverbände zu deren Erwerb durch entsprechende Satzungsvorschriften angewiesen (vergl. oben § 2 am Ende).

Wie bereits erwähnt, ist im Arbeitsleben der Verbände das Problem der Haftung aus bestehenden Tarifverträgen praktisch das wichtigste. Nur für den Verband als solchen, nicht in der Person der einzelnen Mitglieder werden nach herrschender Lehre Rechte und Pflichten aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages begründet (Verbandstheorie).[4]) Gegenüber der Gewerkschaft hat also zunächst der Verband selbst alles zu tun, was zu dem zu verwirklichenden tariflichen Erfolg führt und weiter sich jeder tarifwidrigen Handlung zu enthalten (negative Friedenspflicht).[5])

Praktisch wichtiger ist die dem Verband als Tarifpartei nach dem schuldrechtlichen Teil des Tarifvertrages obliegende Pflicht, seine Mitglieder zu tarifmäßiger Gestaltung und Erfüllung der Arbeitsverträge anzuhalten, die sog. Durchführungspflicht, die über den positiven Teil der Friedenspflicht hinaus geht. Diese Verpflichtung, deren Einhaltung der Tarifvertragsgegner vom Arbeitgeberverband im Wege der Klage erzwingen und für deren Verletzung er im Wege des Schadenersatzes sich schadlos halten kann, veranlaßt die Verbände, in ihren Satzungen entsprechende Vorschriften aufzustellen, kraft deren sie die Einwirkung vornehmen können. Diese Bestimmungen sind im Hinblick auf diese besondere Aufgabe der Arbeitgeberverbände als besonders typisch anzusehen und werden noch unten § 10 näher erläutert werden. Weiter treffen die Satzungen aber auch dafür Vorsorge, daß die Verbände auch über entsprechende Zwangsmittel zur Durchsetzung der inneren Vereinsgewalt gegen tarifwidrig handelnde Mitglieder verfügen (vergl. § 11).

---

[4]) Vergl. darüber Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II § 15 I 1.

[5]) Vergl. Hueck-Nipperdey ebd. § 10 II 1 c.

Abteilung II.

Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft.

§ 7.

Der Erwerb der Mitgliedschaft.

Nach § 58 BGB soll sich die Satzung des Vereins über den Eintritt und Austritt der Mitglieder aussprechen. Die Arbeitgeberverbände haben dieser Sollvorschrift in weitem Maße Rechnung getragen.

Was den Erwerb der Mitgliedschaft anlangt, so muß das Bestreben der Verbände, möglichst viele Arbeitgeber zu einer starken einflußreichen Organisation in sich zu vereinigen, mit den verschiedenartigen Belangen der einzelnen Fachzweige in Einklang gebracht werden. Dies zwingt die Verbände, den Erwerb der Mitgliedschaft von bestimmten Voraussetzungen, die ich zusammenfassend als Mitgliedschaftsfähigkeit bezeichnen möchte, abhängig zu machen. Diese ist unterschiedlich geregelt, je nach dem es sich um den Erwerb der Mitgliedschaft bei einem fachlichen oder einem gemischt gewerblichen Arbeitgeberverband handelt.

Während bei den fachlichen Arbeitgeberverbänden grundsätzlich der Erwerb der Mitgliedschaft von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgenossenschaft oder Fachgruppe abhängig gemacht ist und Ausnahmen nur mit besonderer Zustimmung des Vorstandes zulässig sind, kann in den gemischt gewerblichen Verbänden jeder Arbeitgeber, der irgendeinem Industriezweig angehört, oder ein Handelsgeschäft oder ein Gewerbe betreibt, als Mitglied aufgenommen werden.

Ueber diese Grundbedingung hinaus ist bei der Erörterung der Mitgliedsfähigkeit im einzelnen wieder zu unterscheiden, ob es sich um einen Reichs-, Bezirks- oder Ortsverband handelt.

Bei den Reichsverbänden sind grundsätzlich nur die einzelnen Bezirksverbände korporativ mitgliedsfähig,[1]) was aus organisatorischen Gründen erklärlich ist. Nur in ganz besonderen Fällen wird die Mitgliedschaft eines einzelnen Arbeitgebers zugelassen, der dann als außerordentliches Mitglied

[1]) § 2 Gesamtverband Dtsch. Metallind.; § 3 AGV f. d. Braunkohlenbergbau; § 3 AGV d. Chem. Ind. Deutschlands; § 3 AGV d. Dtsch. Textilind.; § 1 AGV d. Dtsch. Holzind. u. d. Holzgewerbes; § 3 Reichsbund d. Kürschner; § 4 Reichsverband d. Dtsch. Hotel-, Restauration- u. sonstigen Betriebe.

aufgenommen wird. Die Aufnahme ist aber nur gestattet, falls für den Betreffenden keine fachliche oder gemischt gewerbliche Bezirksorganisation besteht. Andererseits gibt es wieder eine Reihe von Reichsverbänden, die nur Einzelmitgliedschaft kennen.[2])

Eine Verquickung der beiden Grundsätze hat bei denjenigen Reichsfachverbänden stattgefunden, die sowohl Bezirksgruppenmitgliedschaft als auch die Mitgliedschaft von Einzelfirmen zulassen; jedoch steht hier der Grundsatz der korporativen Mitgliedschaft der Bezirksverbände etwas im Vordergrund, da die Mitgliedschaft des Einzelarbeitgebers in dem Spitzenverband erst durch seine Zugehörigkeit zur zuständigen bezirklichen Untergruppe eintritt.[3]) Es liegt also ein doppeltes Mitgliedschaftsverhältnis des Einzelmitgliedes zum Bezirks- und zum Spitzenverband vor.

In den Bezirks- und Ortsverbänden wird für die Fähigkeit zum Erwerb der Mitgliedschaft im fachlichen Verband nur die Zugehörigkeit zu der betreffenden Fachgruppe, die ja durch die Zugehörigkeit zu der fachlichen Berufsgenossenschaft gegeben ist, bei den gemischt gewerblichen Bezirks- und Ortsverbänden nur die reine Arbeitgebereigenschaft[4]) und der Sitz der gewerblichen Niederlassung in dem räumlichen Bezirk des Verbandes gefordert. Hier überwiegt die Einzelmitgliedschaft.[5]) Aufnahmefähig sind sowohl Einzelpersonen oder Firmen als solche als auch juristische Personen.

Die Aufnahme selbst wird in vielen Fällen noch von weiteren Bedingungen abhängig gemacht. Nach einigen Satzungen muß die um Aufnahme nachsuchende Firma die Zugehörigkeit zu der zuständigen wirtschaftlichen Fachvereinigung nachweisen.[6])

In den Satzungen einer Reihe größerer fachlicher Verbände fällt die Bestimmung auf, daß vor der Entscheidung über die Aufnahme das künftige

---

[2]) § 3 AGV d. Kaliind.; § 4 Dtsch. Brauerbund; § 3 AGV d. Dtsch. Straßenbahnen, Kleinbahnen u. Privateisenbahnen; § 2 AGV f. Binnenschiffahrt; § 1 Allg. AGV f. d. Rheinschiffahrt; § 3 Verband d. Glasindustriellen Deutschlands; § 3 AGV d. feinkeramischen Industrie; § 2 Verband Dtsch. Reeder.

[3]) § 4 Zentralverband Dtsch. Kartonagenfabrikanten; § 6 AGV d. Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- u. Holzstoffindustrie; § 4 Dtsch. Arbeitgeberbund d. Schokoladen- u. Zuckerwarenindustrie; §§ 3 u. 6 Reichsverband d. Dtsch. Tiefbaugewerbes.

[4]) Daß in dem Augenblick, in dem die Aufnahme in den Arbeitgeberverband nachgesucht wird, das zukünftige Mitglied tatsächlich Arbeitsverhältnisse mit Arbeitnehmer unterhält, ist nicht notwendig. Es muß nur die Absicht bestehen, Arbeitsverhältnisse zu begründen oder die Möglichkeit, daß sie nach der tatsächlichen (wirtschaftlichen) Lage begründet werden können und in der Regel auch begründet werden, wofür die örtliche Verkehrsauffassung von Bedeutung ist (RG 9. 10. 1925 in NZfA 1926 Sp. 245).

[5]) Allerdings steht bei den gemischt gewerblichen Bezirksverbänden die korporative Mitgliedschaft kleinerer Ortsverbände im Vordergrund, so z. B. Bd. d. Arbeitgeberverbände f. Hessen-Nassau u. Hessen. § 3 Vereinig. Kölner AGV; § 5 Arbeitgeberkartell Ludwigshafen; § 3 Bd. Badischer AGV.

[6]) § 3 AGV d. Feinkeramischen Industrie; § 4 Zechenverband.

Mitglied, das im Bereich des Verbandes Filialbetriebe unterhält, sich auch für diese Zweigwerke zum Erwerb der Mitgliedschaft in den in Betracht kommenden Bezirksverbänden verpflichten muß.[7]) In dieser Satzungsbestimmung kann irgendeine Beschränkung der negativen Koalitionsfreiheit[8]) nicht erblickt werden. Die Notwendigkeit einer derartigen Klausel zeigte sich im folgenden Fall: in einem fachlichen Arbeitgeberverband, der aus der Spitzenvereinigung und einer Reihe von Bezirksverbänden besteht, hatte eine Firma, die den Sitz ihres Stammwerkes am Sitz des Reichsverbandes hat, nur für diese die Mitgliedschaft in dem für diesen Bereich zuständigen Bezirksverband erworben. Sie besitzt aber außerdem noch eine größere Zweigfabrik im Bereich einer anderen Bezirksgruppe desselben Fachverbandes, dem jedoch das Zweigwerk nicht angeschlossen war. In dem Bezirksverband, in dem die Zweigfabrik liegt, brach im Laufe einer Lohnbewegung ein Arbeitskampf aus, der eine Aussperrung notwendig machte. Das Filialwerk als Außenseiter ließ jedoch weiter arbeiten. Es ging seinerseits sogar dazu über, seine Abnehmer ausdrücklich darauf aufmerksam zu machen, daß es keinem Arbeitgeberverband angehöre und somit auch nicht zur Aussperrung verpflichtet sei.

War auch vom rechtlichen Gesichtspunkt aus gegen die Handlungsweise des Filialwerks von seiten des Spitzenverbandes und der beiden Bezirksverbände mangels der erwähnten Satzungsbestimmung nichts einzuwenden, so zeigt dieser Fall doch die unbedingte Notwendigkeit einer derartigen Vorschrift. Vom Organisationsstandpunkt aus gesehen ist es ein mit der wirksamen Durchführung des Verbandszwecks unvereinbarer Zustand, wenn ein Verbandswerk zweierlei Politik treibt, indem es einmal durch die Zugehörigkeit zu dem einen Bezirksverband sich dessen Beschlüssen und damit auch der Organisationsgewalt des dahinter stehenden Reichsverbandes unterwirft, dieser aber wiederum durch die Nichtzugehörigkeit des Zweigwerks zu dem im Arbeitskampf stehenden anderen Bezirksverband entgegenarbeitet.

Ist die Festsetzung einer derartigen Bestimmung in den Satzungen somit schon aus organisatorischen Gründen für notwendig zu erachten, so können auch gegen ihre Rechtsgültigkeit keine Bedenken erhoben werden. Die durch Art. 159 RV gewährleistete Koalitionsfreiheit erleidet, soweit das Recht des Einzelnen, sich zu koalieren, in Frage steht, keine Einschränkung. Durch die Klausel wird der Einzelne weder vom Eintritt in die Koalition abgehalten, noch am Bleiben in der Koalition gehindert.

Weist die die Aufnahme in den Verband nachsuchende Firma die Voraussetzungen, die für den Erwerb der Mitgliedschaft vorgeschrieben sind, nach, so vollzieht sich die Aufnahme durch Beschluß des Vorstandes oder der Mit-

[7]) § 4 AGV d. Nordwestlichen Gruppe des Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustrieller; § 3 AGV d. Chem. Industrie Deutschlands; § 6 AGV d. Dtsch. Papier-, Pappen-, Zellstoff- u. Holzstoffindustrie.

[8]) Soweit man diese überhaupt anerkennen will. Vergl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch Bd. II § 49 II; Jakobi S. 96.

gliederversammlung oder eines anderen der oben erwähnten Organe. Die Mitgliedschaft wird jedoch nicht immer sofort erworben. Einige Satzungen enthalten das Verbot, Firmen, die von einem Streik oder einer Aussperrung von Arbeitnehmern betroffen sind, während der Dauer dieser Bewegung in den Verband aufzunehmen.[9])

Außer dieser nur zeitlich beschränkten Zurückweisung des Aufnahmegesuchs in den Verband, findet sich in allen Satzungen die Möglichkeit der gänzlichen Ablehnung des Aufnahmeantrags. Die Verbände haben sich damit die Möglichkeit vorbehalten, nicht genehme Firmen zurückzuweisen. Gegen eine derartige Ablehnung kann die abgewiesene Firma Berufung oder Beschwerde an ein anderes Organ (die Mitgliederversammlung oder den Ausschuß) einlegen.[10])

Entscheidet hierbei nach der Satzung das nächstinstanzliche Verbandsorgan unter Ausschluß des Rechtsweges, also endgültig, so ist für die beschwerdeführende Firma die Möglichkeit, die Aufnahme durch weitere rechtliche Maßnahmen zu erlangen, nicht gegeben. Zweifelhaft ist es aber, ob im Falle der Erfolglosigkeit der Beschwerde oder der Berufung der Weg einer rechtlichen Erzwingung der Aufnahme auch dann verschlossen ist, wenn nach der Satzung das nächsthöhere Organ den Beschluß des zuerst zur Entscheidung berufenen Gremiums nachprüft, der Rechtsweg hierdurch aber noch nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Die Erörterung der Möglichkeit, die Aufnahme in den Verband zu erzwingen, gewinnt um so mehr an Bedeutung, als die Tatsache, nicht organisiert zu sein für einen Arbeitgeber, der dadurch gezwungen wird, Außenseiter zu bleiben, sich sehr schadenbringend auswirken kann. Wenn auch nunmehr nach herrschender Lehre die sog. Absperrungsklausel in Tarifverträgen, wonach die Zulässigkeit der Gewährung bestimmter Vergünstigungen nur auf organisierte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (allgemeine Organisationsklausel) oder auf Mitglieder einer bestimmten Organisation (beschränkter Organisationsklausel) beschränkt wird, nichtig ist, so gibt es doch noch andere Umstände, die dem Arbeitgeber, dem die Möglichkeit zum Eintritt in den für ihn zustnädigen Verband verschlossen wird, Schaden bringen können.

So insbesondere im Falle eines Streites das Fehlen der Unterstützung durch den Verband, mag diese in finanzieller Hilfe oder in Verhängung der Einstellungssperre über die streikenden Arbeitnehmer für sämtliche Verbandsmitglieder bestehen.

Die Durchsetzung des Anspruchs auf Aufnahme in den Verband im Wege der Klage erscheint indessen sehr zweifelhaft. Die Rechtsprechung hat nur

---

9) Z. B. § 2 Ziff. 3 Verband d. Metallindustriellen f. Hessen-Nassau u. Hessen.

10) § 4 Gesamtverband Dtsch. Metalli ndustrieller; § 4 III Vereinig. Dtsch. Arbeitgeberverbände; § 3 Vereinig. d. Metallindustriellen in Mainz u. Umgeb.; §§ 3 und 8 AGB d. Kaliindustrie; § 3 AGB d. Dtsch. Textilindustrie; § 3 AGB d. Dtsch. Holzindustrie u. d. Holzgewerbes; § 4 Sektion III 3 AGB d. Chem. Industrie; §§ 3 der Sektionen III b und 4 a des gleichen Verbandes; § 3 Vereinig. Kölner Arbeitgeberverbände.

unter der besonderen Voraussetzung, daß der Verband für den Berufszweig mit einer dritten Stelle wichtige Fragen der Berufsausübung geregelt hat, unter dem Gesichtspunkte des § 328 BGB einem Außenseiter ein erzwingbares Recht auf Aufnahme zugebilligt.[11]) Rechtsgrundlage ist hier mithin nur der Vertrag. Die Satzung dagegen, als einseitige rechtsgeschäftliche Willenserklärung des Vereins[12]) kann ein derartiges Recht eines Dritten nicht schaffen. Im übrigen will auch der Verband offenbar keinen erzwingbaren Anspruch auf Aufnahme begründen — zum mindesten nicht einen vor dem Gericht verfolgbaren Anspruch. Das bestätigt die bereits erwähnte Satzungsbestimmung über die grundsätzliche Möglichkeit der Ablehnung des Aufnahmegesuchs. Das weiter vorgesehene Beschwerdeverfahren ist angesichts dieser grundsätzlichen Bestimmung nicht im Sinne der Gewährung eines erzwingbaren Rechts auf Aufnahme gegeben, sondern nur zum Zwecke der Kontrolle des Beschlusses durch das nächste instanzliche Verbandsorgan.

Ebensowenig gibt die Schadenersatzklage aus § 826 BGB, die das Reichsgericht für Maßnahmen anerkennt,[13]) durch die die Existens des Betroffenen völlig oder nahezu untergraben wird, die Handhabe für die Erzwingung des Antrags auf Aufnahme. Denn auch eine nicht triftig begründete Ablehnung reicht zur Anwendung dieser Vorschrift noch nicht aus.

De lege ferenda wäre angesichts dieser Rechtslage zu erwägen, ob nicht allgemein eine sachliche Nachprüfung der Verbandsbeschlüsse in dieser Hinsicht durch die Gerichte zuzulassen wäre. Ich möchte dies aber im Hinblick auf die Verbandsautonomie nicht befürworten. Eine andere Frage ist es, ob der Gesetzgeber unter Vermeidung eines tiefen Eingriffs in die Verfassungsautonomie das Beschwerdeverfahren obligatorisch vorschreibt. Für die Arbeitgeberverbände besteht jedoch dafür kein Bedürfnis, da sie die Beschwerde, wie oben bemerkt, allgemein schon zugelassen haben.

---

[11]) RGZ 106, 120 ff., insbesondere S. 125/26.

[12]) Planck Bem. 1 zu § 25 BGB; Staudinger Bem. 6 zu § 25 BGB; RGR. Komm. Anm. 2 zu § 25 spricht von einem sozialrechtlichen Gesamtakt.

[13]) RGZ 79, 23; 64, 158; 93, 302.

§ 8.

Der Verlust der Mitgliedschaft.

Die Mitgliedschaft kann auf verschiedene Art erlöschen. Als die gebräuchlichste Art der Beendigung des Mitgliedschaftsverhältnisses sehen die Satzungen den Austritt vor. Dieser wird durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Mitglieds gegenüber dem Verband vollzogen. Die Erklärung ist meist in Schriftform an die Geschäftsführung des Verbandes zu richten. Die Wirkung der Austrittserklärung tritt nach den Satzungen erst mit dem Schluß des Geschäftsjahres ein und ist von der Einhaltung einer mindestens auf ein halbes Jahr bestimmten Kündigungsfrist abhängig gemacht.[1]) Teilweise sind ein- oder auch zweijährige Fristen festgesetzt.[2])

Die rechtliche Zulässigkeit dieser Satzungsbestimmung, die die Möglichkeit des Austritts zeitlich beschränkt, zog man früher im Hinblick auf die Vorschrift des § 152 II GO in Zweifel.[3]) Da jedoch diese Bestimmung inzwischen durch Artikel 159 RV aufgehoben ist, kann die Rechtsgültigkeit dieser Kündigungsfristen heute nicht mehr bestritten werden.[4]) Ebensowenig kann die Zulässigkeit des jederzeitigen Ausscheidens aus Art. 159 RV hergeleitet werden. Denn eine Beschränkung der Freiheit des Beitritts zu einer Vereinigung i. S. des Art. 159 RV liegt nicht vor. Abgesehen davon würde eine derartige Auslegung des Art. 159 RV den Bedürfnissen des praktischen Lebens zuwiderlaufen, da sie nur die eine Seite des Verhältnisses, nämlich die Interessen des Verbandsmitgliedes, ins Auge faßt. Jede Vereinigung im Rechts-

[1]) § 4 Vereinig. Dtsch. Arbeitgeberverbände; § 4 Gesamtverband d. Metallindustriellen; § 3 Verband d. Zentralheizungsindustrie; § 9 Nordwestl. Gruppe d. Vereins Dtsch. Eisen- u. Stahlindustrieller; § 5 AGV d. Eisen- und Metallindustriellen von Remscheid; § 8 Vereinig. d. Metallindustriellen von Mainz; § 7 Verband Mitteldeutscher Metallindustrieller; § 6 Zechenverband; § 2 Verband d. Metallindustriellen von Hessen-Nassau u. Hessen; § 2 Verband Pfälzischer Metallindustrieller; § 4 Verl. Schlossereien u. verwandter Betriebe; § 4 AGV d. elektrotechnischen Industrie Sachsen; dto. Südbayern; § 4 AGV d. Batterie- u. Elementenindustrie Groß-Berlin; § 5 AGV d. Braunkohlenbergwerke; § 3 AGV d. Niedersächs. Steinkohlenbergwerke.

[2]) § 3 AGV d. Kaliindustrie; § 3 Hafenbetriebsvereinigung Hamburg; § 5 AGV d. Feinkeramischen Industrie; § 5 Bergbaul. Ver. Zwickau; § 16 Verband d. Dtsch. Kachelofenfabr.; § 3 AGV der Dtsch. Straßen-, Klein- und Privateisenbahnen.

[3]) Urt. d. AG Leipzig in NZfA, 1922 Sp. 580.

[4]) RGZ 111, 199 ff.; Hueck-Nipperdey Bd. II § 47 IV 2.

sinne setzt begriffsnotwendig eine vertragliche Bindung voraus.[5]) Ihrem Verbandszweck, insbesondere der rechtlichen Möglichkeit seiner wirksamen Durchführung können die Arbeitgeberverbände nur gerecht werden, wenn sie in der Lage sind, sich die Mitgliedschaft und Verbandstreue derjenigen, die sich ihnen einmal angeschlossen haben, eine Zeit lang zu sichern. Dieses läßt sich aber nur durch Satzungsbestimmungen erreichen, die den Mitgliedern erst nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist den Austritt gestatten.[6]) Ist aber die Kündigungsfrist über die Dauer von 2 Jahren hinaus erstreckt, so ist die Satzungsvorschrift im Hinblick auf § 39 BGB nichtig.

Eine Bindung der Mitglieder an den Verband im Rahmen der obigen Dauer muß aber auch im Hinblick auf die Hauptaufgabe der Arbeitgeberverbände — Wahrung des Arbeitsfriedens durch Einhaltung der Tarifverträge — als zweckmäßig und notwendig angesehen werden. Zwar würde auch die Zulässigkeit eines kurzfristigen oder jederzeitigen Austritts die für die bestehenden Arbeitsverträge des austretenden Arbeitgebers geltende Tarifwirkung nicht beseitigen. Es ist jedoch bestritten, ob der Arbeitgeber auch noch dann tarifgebunden bleibt, wenn er nach seinem Ausscheiden aus dem Verband die Arbeitsverträge formell kündigt, um, da auch mangels Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine Tarifbeteiligung nicht in Betracht kommt, neue Arbeitsverträge zu untertariflichen Bedingungen abzuschließen. Die Rechtsprechung[7]) hat dies zwar verneint, sofern sein Vorgehen nicht auf eine Umgehung der TVO hinaus kommt. Diese lehnt sie jedoch ab, wenn der Arbeitgeber nicht aus gewinnsüchtigen Erwägungen, sondern im Interesse des Betriebs unter Berücksichtigung allgemeinwirtschaftlicher Belange (auch seiner Gläubiger) so handele. Mit Recht versagt aber ein großer Teil des Schrifttums[8]) einer derartigen Maßnahme des Arbeitgebers die rechtliche Anerkennung. Die Praxis des Arbeitslebens bedarf im übrigen nicht einmal derartiger zweifelhafter Konstruktionen. Ist ein Mitglied aus dringenden wirtschaftlichen Gründen zur Einhaltung der Tarifnormen nicht mehr in der Lage, so gibt das Tarifvertragsrecht als solches die Handhabe zu einer untertariflichen Vereinbarung der Tarifparteien, die das Mitglied ausreichend entlastet. Jedenfalls hat sich die Praxis der Tarifparteien auch beim Fehlen einer derartigen tariflichen Handhabe dahin entwickelt.

Als weitere Gründe des Erlöschens der Mitgliedschaft sehen die Satzungen noch die Betriebsauflösung (Liquidation) sowie die Eröffnung des Konkurses über das Vermögen des Verbandsmitgliedes vor.

---

[5]) Vergl. Kaskel, Arbeitsrecht S. 278 Nr. 4.

[6]) Allerdings darf die Wirksamkeit der Austrittserklärung nur befristet, aber nicht an sachliche Bedingungen geknüpfte sein. Eine Satzungsbestimmung, nach der ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Verband dann nicht mehr möglich ist, wenn gegen das betreffende Mitglied seitens des Verbandsehrengerichts ein Verfahren anhängig gemacht ist, wäre ungültig (RG v. 5. 5. 24. in JW 25, 236).

[7]) RAG 68/27 in Bensh. Samml. Bd. 2 S. 19; RAG 585/30 in Bensh. Samml. Bd. 12 S. 159

[8]) Vergl. darüber Hueck-Nipperdey Bd. II § 17 II und Anm. 22.

Waren die vorerwähnten Gründe, die zum Verlust der Mitgliedschaft führen, mehr freiwilliger Natur, so kennen sämtliche Satzungen ein Mittel zur zwangsweisen Beendigung der Mitgliedschaft: den Ausschluß. Es ist das schärfste Mittel, das die Arbeitgeberverbände zur Durchsetzung ihrer Ansprüche auf verbandsmäßiges Verhalten gegen ihre Mitglieder zur Anwendung bringen, wenn diese sich verbandswidrig verhalten. In dem größten Teil der bei Bearbeitung der vorliegenden Abhandlung benutzten Satzungen sind die Fälle, wann der Ausschluß aus dem Arbeitgeberverband zulässig ist, im einzelnen bezeichnet. Er findet statt, wenn das Verbandsmitglied den Satzungen oder den ordnungsmäßig gefaßten Beschlüssen der Verbandsorgane zuwiderhandelt, wenn es trotz ein- oder mehrmaliger Abmahnung die Beiträge nicht entrichtet oder in sonstiger Weise durch sein Verhalten das Ansehen und die Belange des Verbandes gröblich verletzt.[9])

Macht sich ein Mitglied eines der eben erwähnten Verstöße schuldig, so ist gegen die rechliche Zulässigkeit des Ausschlusses nichts einzuwenden. Das BGB enthält über die Ausschließung von Vereinsmitgliedern keine Vorschriften. Für rechtfähige Vereine bestimmt es in § 58 Nr. 1 a.a.O. nur, daß die Satzung über den Austritt Bestimmungen enthalten soll. Die Vorschrift über den Ausschluß von Mitgliedern entspricht nicht nur dem Bedürfnis nach der Aufrechterhaltung der Verbandssouveränität, sie ist auch mit der vom Gesetz gewährleisteten Verbandsautonomie durchaus vereinbar. Für die nicht rechtsfähigen Verbände ergibt sich der Grundsatz eines allerdings auf den Verbandscharakter zu modifizierenden Ausschließungsrechts bereits aus den §§ 54, 737 BGB.

Fraglich erscheint hingegen die Zulässigkeit des Ausschlusses der Mitglieder rechtsfähiger Verbände in Fällen, in denen die Gründe für den Ausschluß in den Satzungen nicht erschöpfend angeführt sind, vielmehr nur eine Generalklausel des Inhalts besteht, daß bei „gröblichem Zuwiderhandeln gegen die Verbandszwecke" der Ausschluß zulässig ist, oder der Ausschluß schlechthin vorgesehen oder endlich gar nicht erwähnt ist.[10])

---

9) § 4 Vereinig. d. Dtsch. AGV; § 2 Verband der Metallindustriellen von Hessen-Nassau und Hessen; § 4 c Verband Brandenb. Metallindustrieller; § 9 AGV der Nordwestl. Gruppe d. Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustr.; § 5 AGV der Eisen- und Metallindustrie von Remscheid u. Umgeb.; § 8 Vereinig. der Metallindustr.; von Mainz u. Umgeb.; § 3 g AGV der Kaliindustrie; § 6 Zechenverband; § 10 AGV der Mitteldeutschen Salinenindustrie; § 5 AGV der Süddeutschen Salinen- und Salzwerke; § 7 Beton- und Tiefbau-AGV für Deutschland; § 5 AGV der Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes; § 1 AGV der Batterie- und Elementenindustrie; § 5 Sektion 3 b des AGV der Chem. Industrie Deutschlands, desgl. § 2 Sektion IV b, § 6 Sektion IV c, § 7 Sektion VII, § 19 Sektion VIII.

10) § 34 Gesamtverband Dtsch. Metallindustr.; § 5 AGV der Papier-, Pappen-, Zellstoff- und Holzstoffindustrie; § 4 Sektion I a des AGV der Chem. Industrie Deutschlands; desgl. § 2 Sektion I b, § 2 Sektion II, § 4 Sektion III a, § 4 Sektion IV a, § 4 Sektion V a, § 2 Sektion V b, § 2 Sektion VI.

Die herrschende Meinung läßt die Bestimmung eines unbedingten, von bestimmten Gründen unabhängigen Ausschließungsrechts in der Satzung zu, während ein anderer Teil des Schrifttums[11]) unter entsprechender Anwendung des Gesellschaftsrechts (§§ 723, 727, 737 BGB) nur beim Vorliegen eines „wichtigen Grundes" den Verband zum Ausschluß berechtigt wissen will.

Darüber hinaus ist dem Verband m. E. auch dann ein freies Ausschließungsrecht zuzubilligen, wenn die Satzung keine Bestimmung über den Ausschluß von Mitgliedern enthält. Einer willkürlichen Ausübung dieser Machtbefugnis sind in den §§ 138, 226 und 826 BGB die nötigen Grenzen gesteckt. Weiterhin ist aber auch in diesen Fällen die Berücksichtigung der Belange des Mitgliedes dadurch gewährleistet, daß ihm gegen Beschlüsse des Vorstandes oder des zuständigen Organs die Berufung an die Haupt- (Mitglieder-)Versammlung gegeben ist. Unbilligkeiten können daher beim Ausschluß kaum vorkommen, da die Mehrheit einer Hauptversammlung im allgemeinen etwaige Willkürakte des Vorstandes nicht billigen wird.

Hat das ausgeschlossene Mitglied den in der Satzung vorgesehenen Instanzenzug erfolglos angegangen, so kann es, worüber selbstverständlich die Satzungen nichts besagen, den Beschluß über die Ausschließung noch mit der Klage beim ordentlichen Gericht angreifen, sofern nicht nach der Satzung für alle Streitigkeiten mit den Mitgliedern ein Schiedsgericht in dem oben in § 5 d erörterten Sinne zuständig ist. Die Möglichkeit der Nachprüfung für die Gerichte ist jedoch nach der Ansicht der Rechtslehre und Rechtsprechung, um die Selbständigkeit der Vereinsverwaltung zu wahren, sehr beschränkt und nur nach der Richtung hin zulässig, als es sich um die Grundlage des Verfahrens, das beim Ausschlußverfahren beobachtet werden muß, handelt.[12]) Hierunter zählt vor allem ein in den Satzungen fast überhaupt nicht erwähntes Erfordernis: die Gewährung des rechtlichen Gehörs. Es ist aber anzunehmen, daß die Verbände auch in den Fällen, in denen die Satzung hierüber schweigt, die mit dem Ausschluß verbundenen Nachteile dem Mitglied erst nach vorheriger Gewährung der Gelegenheit, sich mündlich oder schriftlich zu verteidigen, auferlegen. Andernfalls wäre der Ausschließungsbeschluß nichtig.

Ueber dieses lediglich formelle Nachprüfungsrecht hinaus erachtet man neuerdings das Gericht auch zu einer Beurteilung des Beschlusses auch in der Richtung für befugt, ob er den Anforderungen der Billigkeit entspricht oder mit den guten Sitten in Einklang steht (§ 826 BGB).[13]) Dieses mit der Verbandsautonomie nur schwer zu vereinbarende auf die sachliche Seite des Beschlusses erstreckte Anfechtungsrecht darf man jedoch nicht verallgemeinern,

[11]) Vor allem Planck: Komm. z. BGB zu § 39 Nr. 3; Staudinger: Komm. z. BGB zu § 35 IV, 2.

[12]) Vergl. hierüber Enneccerus a.a.O. und RGRKomm. Anm. 2 zu § 39 BGB.

[13]) Vergl. insbesondere RGZ 107, 386.

sondern nur da zugestehen, wo die Zugehörigkeit zum Verband, wie in dem der angeführten Entscheidung zugrundeliegende Fall, eine Lebensfrage bedeutet.

Als Rechtsfolgen des Ausscheidens bestimmen alle Satzungen ausdrücklich, daß das Mitglied jeden Anspruch an das Verbandsvermögen verliert. Insbesondere stehen ihm auch die in den §§ 738—740 BGB bezeichneten Rechte nicht zu. Diese letztere Bestimmung hat indessen nur für die nicht rechtsfähigen Verbände Bedeutung.

Abteilung III.

Rechte und Pflichten der Mitglieder.

§ 9.

Rechte.

Durch den Erwerb der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband entstehen für das Mitglied Rechte und Pflichten. Beide sind in den Satzungen ausführlich festgelegt, wie überhaupt fast ausschließlich ihnen zu entnehmen ist, welche Rechte und Pflichten der Mitgliedschaft entsprechen. Der Gesetzgeber hat für die rechtsfähigen Vereine außer der grundsätzlichen Erwähnung in den §§ 38, 34, 35 BGB auf den Erlaß einzelner Bestimmungen verzichtet. Auch bei den nichtrechtsfähigen Verbänden sind die mit dem Verbandscharakter unverträglichen Vorschriften des Gesellschaftsrechts (§§ 707, 738 und 740) für eine praktische Anwendung nicht geeignet.

Was zunächst die Rechte der Mitglieder angeht, so ist hier die jedem Mitglied einer Vereinigung eigentümliche Befugnis zur Teilnahme an den grundlegenden Beschlußfassungen des Verbandes in Gestalt des Stimmrechts teils nach einem ziffernmäßig bestimmten Betrag der Jahreslohnsumme[1]) teils nach der Kopfzahl der beschäftigten Arbeitnehmer[2]) festgelegt. Zur Ausübung des Stimmrechts sind im allgemeinen nur die gesetzlich zur Vertretung der Mitgliedsfirma berechtigten Personen zugelassen, wobei die Abgabe der Stimmen auf einen dieser Vertreter beschränkt ist. Diese Regelung ist geboten, um zu verhindern, daß in wichtigen Fragen mehrere Vertreter der Firma entgegengesetzt stimmen und dadurch den Ueberblick über die grundsätzliche Einstellung des Unternehmens erschweren. Im übrigen erschöpfen sich die Rechte des Mitgliedes nach den Satzungen in der allgemeinen Berechtigung, die Unterstützung des Verbandes in allen, in den Geschäftsbereich des Verbandes fallenden Angelegenheiten in Anspruch zu nehmen. Hierher gehören das Anrecht auf sachkundige Beratung in allen.

[1]) Z. B. § 10 AGV d. Eisen- u. Metallindustr. von Remscheid u. Umgeb.; § 30 Hilfsverb. d Berl. Schlossereien und verwandter Gewerbe; § 8 AGV d. Chem. Industr. Deutschlands.

[2]) Z. B. § 11 Gesamtverband der Dtsch. Metallindustrieller; § 16 Verband der Metallindustr. Hessen-Nassau und Hessen; § 11 Vereinigung Metallindustr. von Mainz a. Rh.; § 4 Verband Brandenb. Metallindustr.; § 13 AGV d. Holzindustrie und des Holzgewerbes.

mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehenden Fragen sowie die Gewährung des Rechtsschutzes und Vertretung vor den Arbeitsgerichten, Schlichtungsausschüssen und sonstigen sozialen Behörden; ferner die laufende Unterrichtung über alle wichtigen Vorgänge auf sozialpolitischem und arbeitsrechtlichem Gebiet, weiter der Schutz des, von unberechtigten Arbeitnehmerbewegungen betroffenen Mitglieds seitens des Verbandes durch solidarisches Eintreten der übrigen Mitglieder.

Um die Geschlossenheit sämtlicher Verbandsmitglieder zu wahren, ist es zum Teil erforderlich, für den Fall eines gemeinsamen Arbeitskampfs abgesehen von anderen Maßnahmen wirtschaftlich schwächere Firmen dann auch finanziell zu unterstützen. In einzelnen Satzungen ist daher eine Unterstützung besonders dadurch in Notleidenschaft gezogener Firmen aus dem Verbandsvermögen oder besonders gebildeten Streikabwehr- und Aussperrungsfonds vorgesehen.[3]) Diese Vorschrift räumt aber dem betroffenen Mitglied nicht einen klagbaren Anspruch auf die Unterstützung des Verbandes ein. Läge ein solcher nämlich vor, so wären die betreffenden Arbeitgeberverbände der staatlichen Aufsicht nach Maßgabe des Gesetzes über die privaten Versicherungsunternehmen (§ 1) unterworfen. Eine derartige Beaufsichtigung ließe sich aber mit Zweck und Ziel der Verbände nicht vereinbaren. Deswegen messen die Verbände der Gewährung der Unterstützung nur einen freiwilligen Charakter bei. Dadurch unterliegen sie gemäß § 1 II a.a.O. nicht der staatlichen Kontrolle. Die Satzungsvorschriften müssen aber in diesem Falle den Ausschluß des Rechtsanspruchs eindeutig ergeben. Nun lassen die hier erwähnten Bestimmungen nicht in allen Fällen den Ausschluß eines rechtlich erzwingbaren Anspruchs auf Entschädigung klar erkennen. Vielmehr ist die Entscheidung über Gewähr oder Nichtgewähr in die Hand des Vorstands gelegt, dessen guter Wille maßgebend ist. Hierin ist jedoch eine Verneinung eines Rechtsanspruchs zu erblicken, wenn auch dem betroffenen Mitglied ein Rechtsanspruch auf Beschlußfassung und Ausführung des gefaßten Beschlusses zustehen mag. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Grundsatz, daß eine nur auf Grund gegenseitigen Vertrauens zu gewährende Entschädigung gerade ihre Erzwingbarkeit ausschließt.[4]) Ein weiteres sicheres Kennzeichen, das gegen das Bestehen eines Rechtsanspruchs spricht, ist das Fehlen einer Bestimmung, nach der sich die Gegenleistung berechnen läßt.[5]) Andererseits dürfte der bloße Ausschluß des Rechtsweges bei der Entscheidung über die Gewähr zur Verneinung eines Rechtsanspruchs nicht ausreichen,

[3]) § 32 Gesamtverband Dtsch. Metallindustr.; § 21 Schutzverband d. Berl. Schlossereien und verwandter Gewerbe; § 29 AGV der Eisen- und Metallindustr.; von Remscheid u. Umgeb.; § 16 AGV im Rhein. Braunkohlenrevier; § 14 AGV für die Rheinschiffahrt: § 27 Süddeutsch Textil-AGV.

[4]) RGSt 41, 321.

[5]) Koenige, Kom. z. Ges. über die privaten Versicherungsunternehmen, 3. Auflage Anm. 9 zu § 1.

da ja die zum Begriff des Rechtsanspruchs gehörende Möglichkeit rechtlicher Erzwingbarkeit auch vor den Schiedsgerichten gegeben ist.

Mag unter Berücksichtigung dieser Rechtsgrundsätze auch der Unterstützung gewährende Arbeitgeberverband kein privates Versicherungsunternehmen im Sinne des Gesetzes sein, so reichen die, noch nicht einmal fest in Aussicht stehenden Beihilfen aus dem Vermögen des im Arbeitskampf stehenden Verbandes im Falle einer längeren Stillegung des Betriebes vielfach nicht aus, um die finanziell notwendigen Bedürfnisse wirtschaftlich schwacher Werke nur annähernd zu befriedigen. Die Unkosten laufen weiter, Zinsen, Gehälter, Versicherungen, Vorrats- und Maschinenpflege, der Kampf selbst verursachen Kosten, der Arbeitgeber selbst zehrt, ohne zu verdienen. All diese Umstände haben dazu geführt, daß die Spitzenvereinigung sämtlicher Arbeitgeberverbände, die Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, die Entschädigungen versicherungsmäßig ausgestaltet hat durch Schaffung einer besonderen Streikentschädigungsgesellschaft auf Gegenseitigkeit, den Deutschen Streikschutz e. V., dem die meisten gleichartigen fachlichen Gesellschaften durch Rückversicherung angeschlossen sind. Diese Streikversicherung gibt den Mitgliedern einen Rechtsanspruch auf Erstattung der Entschädigung. Die Versicherung des Arbeitgebers gegen Streikschäden wirkt streikmildernd und der Umstand, daß er einen Teil des Streikschadens ersetzt erhält, befähigt ihn zum erfolgreichen Durchhalten. Im Interesse der Solidarität machen daher einzelne Verbände ihren Mitgliedern die Eingehung einer Streikversicherung zur Pflicht.[6])

[6]) Z. B. § 20 Verband der Metallind. f. Hessen-Nassau, Hessen und angrenzende Gebiete; desgl. Verband Brandenburgischer Metallindustrieller.

§ 10.

Pflichten.

Bei der Erörterung der Mitgliedschaftspflichten stößt man zunächst auf die jeder Personenvereinigung eigentümliche Beitragspflicht. Die Höhe des Beitrags, der entweder monatlich oder jährlich zu entrichten ist, bestimmt sich entweder nach einem gewissen Bruchteil der der Berufsgenossenschaft aufgegebenen Lohn- und Gehaltssumme[1]) oder nach der Zahl der Arbeitnehmer.[2]) Die Beitragshöhe wird im allgemeinen von der Mitgliederversammlung, seltener vom Vorstand alljährlich festgesetzt.

Dann aber enthalten die Satzungen eine Reihe von Pflichten der Mitglieder, die im Hinblick auf den Zweck und Aufgabenkreis der Arbeitgeberverbände als besonders typische Mitgliedspflichten eine Festlegung verlangen. Hierher gehören vor allem die schon oben § 6 bei der Erwähnung der positiven Seite der Friedenspflicht angedeuteten Satzungsbestimmungen, die möglichst den Eintritt der Haftung des Verbandes aus tariflicher Vertragsverletzung verhüten soll. Die sicherste Gewähr einer erfolgreichen Einwirkung des Verbandes auf seine Mitglieder zu tarifgemäßem Verhalten geben ihm besondere, hierauf abzielende Bindungen der Mitglieder an den Tarifvertrag in den Satzungen. Derartige ausdrückliche Vorschriften sind aber in den wenigsten Satzungen anzutreffen. Dafür ist bestimmt, daß das Mitglied Forderungen der Arbeitnehmer und Beschwerden jeder Art, die den Tarifvertrag betreffen, unverzüglich dem Verband weiter zu berichten hat, wie überhaupt den Mitgliedern über alle, das Arbeitsverhältnis ihrer Arbeitnehmer angehenden Fragen eine ausdrückliche Auskunftspflicht gegenüber dem Verband auferlegt ist. Erachtet der Verband die Beschwerde und Forderungen der Arbeitnehmer für berechtigt, so hat sich das Mitglied seiner Entscheidung ohne Widerspruch zu unterwerfen und ist zur ungesäumten Abhilfe

[1]) § 25 AGB d. Eisen- und Metallind. von Remscheid u. Umgeb.; § 4 AGB für den Bezirk der Nordwestl. Gruppe d. Ver. Dtsch. Eisen- u. Stahlindustrieller; § 7 Gesamtverband Dtsch. Metallindustrieller; § 9 Schutzverband Berl. Schlossereien und verwandter Betriebe; § 5 AGB der Kaliindustrie; § 20 AGB des Braunkohlenbergbaues; § 15 Reichsverband des Dtsch. Tiefbaugewerbes; § 8 AGB d. Dtsch. Textilindustrie.

[2]) § 9 AGB d. Batterien- und Elementen-Ind. Groß-Berlins; § 7 Zechenverband; § 6 AGB d. Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes.

verpflichtet, andernfalls verliert es den Anspruch auf den Schutz des Verbandes.[3])

Im übrigen genügt zur erfolgreichen Einwirkung auf die Mitglieder im Sinne eines tarifgemäßen Verhaltens auch die in den meisten Satzungen getroffene allgemeine Bestimmung, daß die Mitglieder die Satzungen und die vom Vorstand und der Mitgliederversammlung gefaßten Beschlüsse einzuhalten haben. Diese allgemeine Vorschrift gibt durchaus für eine etwa notwendige Einflußnahme auf die Mitglieder die genügende Handhabe. Denn wenn der Vorstand oder die Mitgliederversammlung als satzungsmäßig berufene Organe den Abschluß des Tarifvertrages beschlossen haben, so sind nach dieser Satzungsvorschrift die Mitglieder an einen derartigen Beschluß wie an jeden anderen Beschluß gebunden. Mit der Bindung an diesen Beschluß besteht aber auch für die Verbände die Möglichkeit, die Mitglieder zu tarifgemäßem Verhalten zu veranlassen.

[3]) So § 19 Ziff. 1, Verband der Metallindustriellen für Hessen-Nassau, Hessen und angrenzende Gebiete und die dazu ergangenen Bestimmungen im Anh. d. Satzung; ähnlich § 13 b AGV der Kaliindustrie; § 6 AGV d. Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes; § 10 AGV d. Chem. Ind. Sektion I A u. a.

§ 11.

Welche Mittel stehen den Verbänden zur Durchsetzung der Ansprüche auf Pflichterfüllung ihrer Mitglieder zur Verfügung?

In diesem Zusammenhang wirft sich die Frage auf, mit welchen Mitteln die Arbeitgeberverbände die Einhaltung der satzungsgemäßen Bindungen ihrer Mitglieder durchführen können. Denn die Zweckbestimmung der Verbände erfordert die Wahrung der Disziplin und des Zusammenhalts mit den schärfsten Mitteln, umsomehr, als die schon oben erwähnte Hauptaufgabe der „gemeinsamen Abwehr" kein positives, mitfortreißendes Ideal darstellt. Die privatwirtschaftlichen Interessen der Mitglieder sind oft stärker als alle Solidarität. Die Verbände haben denn auch die Durchführung der satzungsgemäßen Bindungen mit Strafmitteln ausgestaltet, durch die sie die moralischen Solidaritätspflichten gleichzeitig auf feste Rechtsgrundlagen gestellt haben.

Abgesehen von dem oben bereits besprochenen Zwangsmittel des Ausschlusses, das ja erst zuletzt zur Anwendung gelangt, findet sich in den Satzungen neben dem „Verweis" oder der „Verwarnung", welche naturgemäß nur zur Ahndung leichterer Verstöße in Betracht kommen, die Möglichkeit, ein satzungswidrig handelndes Mitglied mit der sog. „Geldstrafe", auch „Buße" oder „Vertragsstrafe" genannt, zu belegen.[1])

Diese Art des Strafsystems ist in den Satzungen am meisten entwickelt und in der Form der Handhabung sehr kompliziert ausgestaltet. Um die oft in die Tausende gehenden Geldstrafen sicherzustellen, sind die Verbandsmitglieder gehalten, einen Betrag in Höhe eines vielfachen Mindestbeitrages

[1]) § 34 Gesamtverband Dtsch. Metallindustrieller; § 21 Verband d. Metallindustriellen für Hessen-Nassau und angrenzende Gebiete; § 26 AGV d. Eisen- und Metallindustriellen von Remscheid u. Umgeb.; § 16 Verband d. Metallindustriellen des Nordharzbezirkes; § 19 Schutzverband der Berliner Schlossereien und verwandter Gewerbe; §§ 7, 8 AGV d. Elektrotechnik. in Sachsen bzw. Südbayern; § 5 AGV d. Batterie- und Elementenindustr. v. Groß-Berlin; § 56 Verband der Zentralheizungsindustrie; § 13 AGV der Kaliindustrie; § 9 Zechenverband; § 10 AGV d. Mitteldeutschen Salinen-Industrie; § 20 AGV d. Dtsch. Textilindustrie; § 25 Reichsverband d. Dtsch. Tiefbaugewerbes; § 13 Beton- und Tiefbau-AGV für Deutschland; §§ 6 und 8 AGV der nordwestlichen Gruppe des Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustr.; § 10 AGV der Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes; §§ 8 und 11 AGV d. Chem. Industrie Deutschlands Sektion I a, § 9 Sektion I b, § 9 Sektion III b, § 8 Sektion IV a, § 4 Sektion V a, § 15 Sektion V b, § 17 Sektion VI, § 5 Sektion VII, § 18 Sektion VIII.

in Gestalt eines Schuldanerkenntnisses (§ 780 BGB) des Mitgliedes, in welchem meist auch noch die Unterwerfung unter die sofortige Zwangsvollstreckung nach Maßgabe des § 794 Ziff. 5 ZPO enthalten ist, beim Vorstand zu hinterlegen. Auch wird vielfach zur Sicherstellung von Geldstrafen die Hinterlegung von Sichtwechseln, deren Betrag nach dem Kopf der Arbeiterbelegschaft berechnet, beziffert ist, gewählt. Ist die Strafe verwirkt, so wird der Wechsel dann in Umlauf gesetzt.[2]) Die Wahl dieser komplizierten Form der Sicherung der Einhaltung von Verbandsbeschlüssen und der im Falle der Nichtbefolgung verwirkten Geldstrafen, ist m. E. einzig und allein auf die Bestimmung des § 152 GO zurückzuführen, wonach jedem Teilnehmer an Vereinigungen und Verabredungen gewerblicher Arbeitgeber „der Rücktritt freisteht" und „aus letzteren weder Klage noch Einrede stattfindet". Durch Aufstellung dieser Satzungsbestimmungen suchen sich die Arbeitgeberverbände in die Lage zu versetzen, gegen einzelne Mitglieder auf Erfüllung der Verbandsverpflichtung zu klagen und dem einer derartigen Klage entgegengehaltenen Einwand aus § 152 Abs. 2 GO zu begegnen.

Die Sicherung der Erfüllung der durch Anerkennung der Satzung seitens der Mitglieder übernommenen Verpflichtungen und der wegen Verletzung derselben verwirkten in der Satzung bestimmten Strafen erscheint mir heute jedoch aus zwei Gründen unzweckmäßig.

Denn einmal entbehrt in Verfolg des früheren Rechtszustandes eine derartige Bestimmung der rechtlichen Wirksamkeit. Es wurde zwar durch die Eingehung der Wechselverpflichtung ein neuer Schuldgrund geschaffen. Die Begründung der Wechselverpflichtung sollte aber in der Regel nur der Umgehung des § 152 GO dienen. Dem Anspruch aus dem Wechsel hätte dem Sinn und Zweck des § 152 Abs. 2 der GO entsprechend die Einrede aus § 152 GO Platz greifen müssen. Das untreue Verbandsmitglied hätte somit seinem Verband, der den Wechsel einklagte, oder jedem nicht wechselmäßigen (nicht durch ordnungsmäßiges vorprotestliches Indossament legitimierten) Erwerber oder dem zwar wechselmäßigen aber schlechtgläubigen Erwerber des Wechsels die Einrede aus § 152 Abs. 2 GO entgegenhalten können (Art. 82 WO).[3]) Der Klage wäre somit nicht stattzugeben gewesen. Dagegen wird der Wechselschuldner dem gutgläubigen Erwerber des Wechsels aus § 152 Abs. 2 GO keine Einrede entgegenhalten können. Dann haftet ihm aber der Verband für den aus der vorsätzlichen Abschneidung der Einrede aus § 152 GO entstandenen Schaden nach § 826 BGB.

[2]) § 13 AGV der Kaliindustrie; § 7 AGV der Filmindustrie; § 4 AGV der Dtsch. Blumen-, Blätter- und Federfabriken; § 9 AGV der Siegerländer Gruben und Hütten; § 13 Verband Schlesischer Textilindustrieller Breslau, Bezirksgruppe Grünberg; § 27 AGV d. Eisen- und Metallindustriellen von Remscheid u. Umg.; § 6 Vereinigung der Metallindustriellen von Mainz u. Umg.; § 5 AGV der Batterie- und Elementenindustrie von Groß-Berlin; § 16 AGV für die Textilindustrie in Neudamm; § 7 AGV Bendorf; § 7 Verein des Arbeitgeber Rathenow.

[3]) Staub-Stranz Anm. 14—19 zu § 82 WORGZ 50 S. 28; Kallee in NZfA 1924 Sp. 206 ff.

Zum anderen erweist sich bei Würdigung der komplizierten Bestimmung zur Sicherung der Geldstrafen nach der neueren Rechtsprechung und Rechtslehre für sie keine Daseinsberechtigung mehr. Denn eine derartige Klage aus der Verbandsabrede ist m. E. heute uneingeschränkt möglich, nachdem das Reichsgericht in seiner vielerwähnten Entscheidung vom 2. 7. 1925 sich im Einvernehmen mit der überwiegenden Mehrheit der Vertreter der Rechtslehre auf den Standpunkt gestellt hat, daß § 152 Abs. 2 GO als dem Geist und Zweck des Art. 159 Reichsverfassung widersprechend, der nicht nur die Freiheit des Zusammenschlusses, sondern darüber hinaus auch die rechtliche Möglichkeit seiner Durchführung gewährleisten will, durch den genannten Artikel aufgehoben ist.[4]) In Verfolg der in der genannten Entscheidung des RG und der Ansicht der Rechtslehre aufgestellten Rechtsgrundsätze ist m. E. festzustellen, daß die Arbeitgeberverbände ihre Mitglieder rechtswirksam zur Einhaltung der Verbandsabrede verpflichten können und daß auch die Durchführung dieser Verpflichtung und der sich aus ihrer Nichterfüllung ergebenden Ansprüche im Klagewege uneingeschränkt wie bei jeder anderen Vertragspflicht möglich ist. Die Form einer derartigen Sicherung von Verbandsbeschlüssen muß somit eine bedeutend einfachere Gestaltung erfahren. Der einfache Weg der satzungsgemäß festzusetzenden Geldstrafe genügt vollauf.

Die Strafvorschrift als solche darf nur nicht gegen die guten Sitten verstoßen. Um dem verbandswidrigen Verhalten eines Mitgliedes vorzubeugen, kann es jedoch keineswegs als sittenwidrig bezeichnet werden, wenn die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber dem Verbande durch Strafandrohung mit einem gewissen Erfüllungszwang angehalten werden. Man könnte vielmehr umgekehrt sagen, daß das Verhalten eines Verbandsmitgliedes, das im wirtschaftlichen Kampf versagt, und sogar den Verbandsgenossen in den Rücken fällt, als ein das Anstandsgefühl der billig und recht Denkenden dieses betreffenden Kreises verletzendes Verhalten angesehen werden muß.[5])

Die hier und dort in der Satzung gewählte Bezeichnung der Geldstrafe als „Vertragsstrafe" ist rechtsirrig. Denn das Mitglied geht in diesem Fall nicht eine vertragliche Verpflichtung zu einer Leistung gegenüber dem Verband als Gläubiger dahin ein, daß es ihm für den Fall der Nichterfüllung oder nicht gehörigen Erfüllung seiner Verbindlichkeit eine Geldsumme als Strafe verspricht. Es handelt sich also weder um ein akzessorisches Strafversprechen (§ 339 BGB), noch um ein selbständiges, sog. „uneigentliches Strafgedinge" gemäß § 343 Abs. 2 BGB. Die Geldstrafen werden vielmehr

[4]) RGZ Bd. 111 S. 199—204; LG Leipzig 7 Cg. 155/26 vom 4. Dezember 1926 in Nachrichtensammlung d. Austauschstelle rhein. Arbeitgeberverbände Köln 1927 Nr. 1131; Franke „Blätter für Arbeitsrecht" 1924 Nr. 24.

[5]) Urteil d. LG Köln vom 12. 4. 1928 1 O 763/27 in „Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen" 1928 VDA Heft 10 S. 259, sowie das Note 3 angeführte Urteil des LG Leipzig.

von den zuständigen Organen des Verbandes (meist von dem Vorstand) gegen die Mitglieder wegen Verletzung der Verbandspflichten verhängt. Die Verhängung stellt aber ebenso wie die strafweise Ausschließung des Mitgliedes einen Akt der Selbstverwaltung des Verbandes dar, dem sich das Mitglied durch seinen Beitritt unterworfen hat.[6])

Diese rechtliche Natur der Geldstrafe hat für die Arbeitgeberverbände ihre Vorteile. Denn im Streitfall hat der Prozeßrichter ebensowenig wie bei der Ausschließung eines Mitgliedes die sachliche Berechtigung der Strafe, also weder die Angemessenheit und Höhe oder im Rahmen der Satzung das Vorliegen ihrer sonstigen sachlichen Voraussetzung zu prüfen. Er ist auch zu einer Herabsetzung der Strafe nicht befugt. Vielmehr unterliegt der richterlichen Nachprüfung nur die Frage, ob die Verbandssatzung, zu deren Einhaltung sich das Mitglied durch seine Beitrittserklärung verpflichtet hat, rechtsgültig zustande gekommen ist, ob der Strafbeschluß in ihr überhaupt seine Stütze findet und bei Verhängung der Strafe das satzungsgemäße Verfahren beobachtet worden ist. Es wäre also vom Gericht zu erörtern, ob die Strafe von dem zuständigen Organ verhängt, ob, wie ferner bestimmt ist, dem betroffenen Mitglied vor der Beschlußfassung über die Verhängung der Strafe Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben ist. Da im übrigen die meisten Satzungen[7]) gegen den Strafbeschluß des Vorstandes die Möglichkeit der Berufung an ein anderes Verbandsorgan, die Mitgliederversammlung oder den Ausschuß geben, wird das Gericht weiter nachprüfen können, ob sich das zuständige nächstinstanzliche Verbandsorgan im Falle der Rechtsmitteleinlegung mit diesem befaßt hat. Weiter als in die Nachprüfung nach Beobachtung der satzungsgemäßen Verfahrensvorschrift wird aber das Gericht nicht eintreten dürfen. Hat das betroffene Mitglied von der Möglichkeit der Berufung an das zuständige Verbandsorgan aus dem Grunde nicht Gebrauch gemacht, weil der Strafbeschluß den Hinweis auf die Berufungsmöglichkit nicht enthalten habe, so kann es sich hierauf nicht berufen. Denn das Mitglied muß die Satzungsbestimmungen kennen, so daß jeder Hinweis überflüssig ist.[8])

---

[6]) Urteil des RG vom 22. 9. 1927, IV 165/27 in „Arbeitsrechtliche Beilage" z. d. „Mitteilungen" der VDA Berlin 1927 Nr. 19 S. 195; sowie das Urteil des LG Köln.

[7]) § 34 Gesamtverband Dtsch. Metallindustrieller; § 21 Ziff. 4 Verband der Metallindustriellen für Hessen-Nassau, Hessen und angrenzende Gebiete; § 16 Ziff. 4 Verband Mitteldeutscher Metallindustr.; § 8 AGV der nordwestl. Gruppe d. Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustriellen; § 6 AGV d. Batterie- und Elementenindustrie v. Groß-Berlin; §§ 7 und 8 Verband d. Arbeitgeb. d. Elektrotechnik. in Sachsen, desgl. Südbayern; § 10 AGV d. Mitteldeutschen Salinenindustrie; § 10 AGV d. Dtsch. Textilindustrie; § 10 AGV d. Dtsch. Holzindustrie und des Holzgewerbes; § 9 AGV d. Chem. Industrie Sektion III b, desgl. § 17 Sektion VI, § 5 Sektion VII; § 9 AGV a. d. Nahe, Kreuznach.

[8]) So auch LG Köln a.a.O.

Die vorstehend dargelegte Beschränkung der Nachprüfungsmöglichkeit des Strafbeschlusses eines Verbandsorganes im Falle eines Prozesses durch das Gericht genügt vielfach den Verbänden noch nicht. Es ist daher in einer Anzahl von Satzungen bestimmt, daß im Fall der Verhängung der Strafe und der Nichtanerkennung des Beschlusses durch das betroffene Mitglied ein Schiedsgericht im Sinne des 10. Buches der ZPO unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte zur endgültigen Entscheidung berufen ist.[9])

[9]) § 26 Ziff. 8 AGV d. Eisen- und Metallind. v. Remscheid u. Umg.; § 56 Verband d. Zentralheizungsindustrie; § 12 Verband Schlesischer Metallindustr., Bezirksgruppe Grünberg; § 13 AGV d. Kaliindustrie; § 21 AGV d. Dtsch. Textilindustrie; § 24 Reichsverband d. Dtsch. Tiefbaugewerbes; § 14 Beton- und Tiefbau-AGV für Deutschland; § 11 AGV d. Chem. Industrie Deutschlands Sektion I a, § 9 Sektion I b, § 8 Sektion IV a, § 4 Sektion V a, § 15 Sektion V b, § 18 Sektion VIII.

Abteilung IV.

§ 12.

Auflösung der Arbeitgeberverbände.

Nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen wird die Auflösung eines Vereins durch Zeitablauf oder Beschluß der Mitgliederversammlung herbeigeführt. Für die erstere Möglichkeit der Auflösung finden sich in den Satzungen überhaupt keine Bestimmungen. Lediglich die Auflösung auf Beschluß der Mitgliederversammlung ist geregelt. In Anlehnung an den in § 41 BGB statuierten dispositiven Rechtssatz ist die Entscheidung über die Auflösung der Mitgliederversammlung übertragen, die nur mit einer qualifizierten Mehrheit beschließen kann.

Der Beschluß über die Auflösung des Arbeitgeberverbandes kann, wie nachher noch kurz darzulegen ist, sehr weittragende Bedeutung haben. Deshalb ist das der Beschlußfassung vorausgehende Verfahren formell schwierig gestaltet. Zu der Versammlung muß unter Angabe dieses besonderen Gegenstandes der Tagesordnung mit Einhaltung einer bestimmten Frist durch eingeschriebenen Brief geladen werden.[1]) Ist diese Voraussetzung erfüllt, so genügt zum Zustandekommen des rechtswirksamen Auflösungsbeschlusses nicht etwa die qualifizierte Mehrheit der erschienenen Mitglieder. Vielmehr liegt die Beschlußfähigkeit des entscheidenden Gremiums erst bei Anwesenheit von drei Vierteln sämtlicher stimmberechtigter Mitglieder vor. Von diesen müssen wiederum drei Viertel für die Auflösung stimmen. Sind in der Versammlung Mitglieder in der zur Beschlußfähigkeit vorgeschriebenen Zahl nicht anwesend, so kann also ein rechtswirksamer Beschluß über die Auflösung nicht gefaßt werden. Für diesen Fall wird bestimmt, daß eine weitere Versammlung zu berufen ist, die dann ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlußfähig ist.

In den fachlichen Spitzenverbänden entscheidet die Vertreterversammlung, die ja, wie oben dargelegt, die Vertretung der Mitgliedsverbände darstellt. Eigenartigerweise ist über das Schicksal der bezirklichen Mitgliedsverbände im Falle der Auflösung der fachlichen Spitzenorganisation keine Bestimmung getroffen. Dies rechtfertigt die Annahme des Bestehenbleibens der Bezirksverbände, was ein Beweis für die oben erörterte Selbständigkeit einzelner Bezirksverbände ist. Diese Feststellung wird noch dadurch erhärtet, daß die Satzungen der Bezirksverbände, wenn diese sich auflösen, eine Ueberführung

[1]) § 12 AGV der Kaliindustrie; § 35 AGV der Eisen- und Metallindustrie von Remscheid u. Umg.; § 16 AGV der Chemischen Industrie Sektion I A E. V. u. a.

des, etwa nach Deckung und Sicherstellung der laufenden Verpflichtungen noch vorhandenen Verbandsvermögens an den Gesamtverband nicht vorschreiben. Sowohl in den Satzungen der Spitzen- als auch in denen der Bezirks- und Ortsverbände ist die Entscheidung über die Verwendung des Verbandsvermögens offengelassen und liegt bei der Mitgliederversammlung. Einige Satzungen sehen auch eine Verteilung des Vermögens nach Maßgabe der in dem letzten Geschäftsjahr geleisteten Verbandsbeiträge vor.[2]) Aber auch in diesen Fällen ist die über die Auflösung entscheidende Versammlung meist zu einer Bestimmung der anderweitigen Verwendung satzungsgemäß ermächtigt.[3])

Mit der Auflösung tritt der Arbeitgeberverband in das Liquidationsstadium ein (§§ 47, 49 II und 54, 730 BGB). Der Verband muß seine laufenden Verbindlichkeiten abwickeln. Hierbei interessiert besonders die Frage, welche Rechtswirkung die Auflösung auf den Tarifvertrag ausübt, den der aufgelöste Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft auf längere Zeit hinaus abgeschlossen hat. Aus der Satzung ist verständlicherweise nichts für die Beantwortung zu entnehmen.

Die Meinungen des Schrifttums und der Rechtsprechung gehen darüber auseinander. Ein Teil des Schrifttums ist der Ansicht, der Verband gelte bis zum Ablauf des Tarifvertrages als fortbestehend, da die Verpflichtungen aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages ebenso wie sonstige laufende schuldrechtliche Verpflichtungen des BGB abzuwickeln seien. Die Auflösung beende den Tarifvertrag vor seinem ordnungsmäßigen Ablauf somit nicht.[4])

Ein wesentlicherer Teil des Schrifttums, dem ich mich anschließen möchte, und insbesondere auch die Rechtssprechung des Reichsarbeitsgerichts nehmen für den Fall der Selbstauflösung des Verbandes vor Ablauf des Tarifvertrages dessen Untergang an.[5]) Diese Ansicht verdient deshalb den Vorzug, weil praktisch doch keine rechtliche Handhabe besteht, den Fortfall einer Tarifpartei vor dem ordnungsmäßigen Ablauf des Tarifvertrages wirksam zu verhindern oder die bereits untergegangene, zur Durchführung des Tarifvertrages aber notwendige Verbandsorganisation durch Bestellung von Liquidatoren zu ersetzen.

---

[2]) § 12 AGB der Kaliindustrie; § 14 AGB der Niedersächsischen Braunkohlenbergwerke; § 17 AGB für den Bezirk der Nordwestl. Gruppe des Vereins Dtsch. Eisen- und Stahlindustrieller; § 10 AGB der Chem. Industrie Deutschlands Sektion I A; desgl. § 22 Sektion III a, § 20 Sektion IV, § 14 Sektion V a, § 18 Sektion V b, § 21 Sektion VI, § 15 Sektion VII.

[3]) Nur in einem Falle ist eine Verwendung des Vermögens außerhalb des Arbeitgeberverbandes vorgesehen: § 46 der Satzung des Schutzverbandes Berliner Schlossereien und verwandter Gewerbe legt eine Ueberführung des Vermögens im Falle der Auflösung an die Schlosserinnung Groß-Berlins fest.

[4]) So besonders Kaskel Arbeitsrecht S. 53; Hueck-Nipperdey Lehrbuch Bd. II § 16 B II 2 b und die dort weiter erwähnten Schriftsteller.

[5]) Vergl. die Schrifttumsangabe bei Hueck-Nipperdey a.a.O. und vor allem die Untersuchung von Ungern-Sternberg: Die Auflösung und Fusion von Berufsvereinen und ihre arbeitsrechtliche Bedeutung S. 6—30; RAG Entsch. 5, I—II.

Lebenslauf.

Am 6. Mai 1905 wurde ich in Limburg a. d. Lahn als Sohn des heutigen Landgerichtsrats Hans Sammet und seiner Ehefrau Lucie, geb. Contzen, geboren. Nach dem Besuch der Vorschule trat ich Ostern 1914 in das Gymnasium zu Berlin-Friedenau ein, siedelte 1920 infolge Versetzung meines Vaters nach Limburg a. d. Lahn auf das dortige Gymnasium über und bestand daselbst Ostern 1923 die Reifeprüfung. Ich besuchte alsdann vier Semester die Universität Marburg a. d. Lahn zwecks Studiums der Rechts- und Volkswissenschaften, das ich nach weiteren drei Semestern an der Universität Frankfurt a. M. abschloß. Meine erste juristische Staatsprüfung bestand ich daselbst am 21./22. Januar 1927. Meine Ausbildung als Referendar vollzog sich an den Gerichten in Limburg a. d. Lahn und Frankfurt a. M. Am 2. Dezember 1930 bestand ich die große juristische Staatsprüfung.

Während meiner Ausbildung an den Frankfurter Gerichten hatte ich mit behördlicher Genehmigung Gelegenheit, in der Geschäftsführung des Arbeitgeberverbandes der chemischen Industrie, Sektion VII, das praktische Leben der Arbeitgeberverbände kennen zu lernen. Diese praktische Tätigkeit veranlaßte Herrn Professor Dr. Schulz-Schaeffer, mir das Thema dieser Arbeit zu stellen. Hierfür und die mir gewordene Unterstützung sage ich auch an dieser Stelle nochmals meinen ergebensten Dank.